

*La realizzazione di questo volume è stata resa possibile grazie
all'iniziativa di INAZ, che ha ideato e promosso la ricerca
e contribuito a sostenere la pubblicazione*

www.inaz.it

Giuseppe De Luca
Matteo Landoni
Vera Zamagni

Per una storia della retribuzione

Lavoro, valore e metodi
di remunerazione dall'antichità ad oggi

Società editrice il Mulino

I lettori che desiderano informarsi sui libri e sull'insieme delle attività della Società editrice il Mulino possono consultare il sito Internet:
www.mulino.it

ISBN 978-88-15-00000-0

Copyright © 2018 by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere fotocopiata, riprodotta, archiviata, memorizzata o trasmessa in qualsiasi forma o mezzo – elettronico, meccanico, reprografico, digitale – se non nei termini previsti dalla legge che tutela il Diritto d'Autore. Per altre informazioni si veda il sito **www.mulino.it/edizioni/fotocopie**

Redazione e produzione: Edimill srl - www.edimill.it

Indice

Prefazione, di Linda Gilli	p. 7
Introduzione	11
Tassonomia dei metodi di retribuzione	15
Parte prima. Dall'antichità all'età moderna	
1. L'antichità. Il lavoro e il valore prima della retribuzione	19
2. Età classica. In principio era il <i>salarium</i>	27
3. La tradizione giudaico-cristiana e l'affermazione della centralità del lavoro	33
4. L'evoluzione cattolica: «chi non vuole lavorare, neppure mangi»	41
5. Tra giustizia distributiva e commutativa. San Tommaso e il «giusto salario»	47
6. Il Medioevo. La gestione del lavoro e dei lavoratori	53
7. Il mercante e altre professioni nell'antico regime	65
8. Il mestiere delle armi: mercenari e compagnie di ventura	75
9. L'età moderna e le compagnie commerciali	79
10. La Riforma protestante e l'ascesa del capitalismo	89
11. Il nuovo mondo	97
12. Il lavoro nelle case e nei campi	105
13. Il preludio dello sviluppo economico moderno. Lo spirito borghese e l'emergere della figura dell'imprenditore	113

Parte seconda. L'età contemporanea

14. Industrializzazione e diffusione del lavoro dipendente salariato	p. 121
15. I salari del lavoro dipendente fra produttività e potere d'acquisto	139
16. Protezione del salario di sussistenza	149
17. La remunerazione indiretta e il welfare state	161
18. Gli stipendi di impiegati pubblici e privati	173
19. La remunerazione del lavoro autonomo	179
20. Lavoro cooperativo e mutualismo	185
21. Diseguaglianze di remunerazione e di reddito	191
22. Il lavoro precarizzato e la società low cost	199
23. Il lavoro irrilevante? L'industria 4.0 e i nuovi lavori	205
24. Il lavoro non è una merce: il magistero dei papi da Leone XIII a Francesco	213

Appendice	223
-----------	-----

Riferimenti bibliografici	229
---------------------------	-----

Prefazione

La storia della retribuzione è di grande interesse per chi vuole capire le trasformazioni dell'economia e della società; eppure, fino a oggi mancava in Italia un'opera che raccontasse in modo esaustivo questo percorso plurisecolare. Realizzare un libro su questo argomento è stato per tanti anni un nostro sogno, ma solo oggi abbiamo trovato la strada giusta, e le persone giuste, per tradurla in realtà. Grazie a Vera Negri Zamagni, Giuseppe De Luca e Matteo Landoni questo progetto prende vita proprio nell'anno del settantesimo anniversario di INAZ; studiosi di grande valore, hanno concretizzato questo progetto mettendo in campo entusiasmo e creatività, oltre che tempo, lavoro di ricerca e competenze scientifiche.

Un metodo che, del resto, mi ricorda quello seguito da mio padre. Dietro le soluzioni che creava c'era, prima di tutto, una riflessione su come migliorare e rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro nelle imprese, e in particolare negli uffici del personale. Le sue idee diventavano innovazioni nel momento in cui – grazie anche alla collaborazione di mia madre, Clara Calisano – si trasformavano in strumenti che mettevano le persone in grado di lavorare bene, rendendo un mondo complicato e astratto, quello delle retribuzioni, più facile da sistematizzare e organizzare. In questo contesto il contributo dei singoli dipendenti e collaboratori veniva finalmente valorizzato: ciascuno era messo nella condizione di svolgere al meglio il proprio ruolo, mentre l'ufficio del personale riusciva a conoscere e coordinare tutto il ciclo e la produzione del lavoro.

Il lavoro, come organizzarlo, il giusto modo di remunerarlo. Temi da sempre legati all'operato di INAZ, impresa fondata da

mio padre Valerio Gilli – di cui oggi sono alla guida – che fin dalle origini hanno dato luogo all’ideazione di strumenti innovativi come il «foglio verticale», in più copie in carta carbone, il «pannello», precursore del moderno foglio elettronico e la «cartella del dipendente», per informazioni e storia di ogni singolo lavoratore. Soluzioni che aiutarono gli uffici del personale, che allora erano disorganizzati e poco efficienti, ad affrontare i cambiamenti epocali che la rinascita post bellica cominciava a portare anche nel mondo del lavoro. INAZ, fondata nel 1948, cominciava così a costruire il *know-how* che avrebbe permesso all’azienda di tenersi sempre al passo con le innovazioni tecnologiche che mano a mano si affacciavano sul mercato. La successiva diffusione delle prime macchine meccanografiche ci portò a rivoluzionare la modulistica cartacea per semplificare e velocizzare la gestione di paghe e presenze. E con l’arrivo dell’informatica nei processi aziendali, INAZ svolse la funzione di incubatore per le idee che avrebbero portato allo sviluppo del primo software paghe italiano. Nel frattempo, anche la normativa su lavoro, fisco e previdenza diventava sempre più complessa e INAZ cominciò da subito a mettere a disposizione le sue competenze con un servizio di consulenza specialistica, attraverso il Centro Studi INAZ.

Fino dalla nostra costituzione, abbiamo fatto la nostra parte in una storia molto più grande di noi. E quando, con l’avvicinarsi del settantesimo compleanno di INAZ, abbiamo iniziato a pensare a un modo per raccontarci, è stato quasi naturale immaginare un progetto di più ampio respiro: quello di un libro sulla storia della retribuzione, specchio di tanti cambiamenti economici e sociali susseguitisi nei secoli, e occasione di riflessione sullo scenario retributivo contemporaneo e sul futuro che ci attende.

Viviamo in tempi molto complessi, in cui le trasformazioni sono continue e si stanno ridefinendo completamente i paradigmi che governano lo sviluppo. Cambiano le abitudini, gli stili di vita, il modo di comunicare e finanche le parole che usiamo per definire il lavoro e le persone che lavorano. Basti pensare alla locuzione «risorse umane», che è ampiamente utilizzata nel nostro settore, anche nella traduzione inglese *human resources*. Da qui un sintetico acronimo, «HR», che serve comunemente a identificare tutto ciò che ha a che fare con l’amministrazione del personale, la gestione di dipendenti e collaboratori e l’organizzazione del lavoro

in azienda. Ecco, a mio avviso, «risorse umane» sono parole da superare perché sono limitanti, inadatte definizioni per le sfide che la contemporaneità ci pone.

In uno scritto molto apprezzato da uno storico illuminato come Carlo Maria Cipolla Marco Vitale¹ ha espresso ha espresso perfettamente questo pensiero: «L'uomo non è una risorsa, come il petrolio, come il cotone. L'uomo è il protagonista dello sviluppo. L'uomo è lo sviluppo». Se guardiamo alla storia economica è evidente che, nei momenti e nei luoghi in cui si è avuto uno sviluppo e un benessere diffuso, l'uomo è stato protagonista e motore della crescita, non semplice «risorsa» da sfruttare. Il lavoro, insomma, è la dimensione in cui l'uomo trova la sua realizzazione. Se si approfondisce il significato del celebre passo della Genesi che lega il lavoro alla «maledizione» divina, risulta chiaro che a essere punitivo non è il lavoro in sé, ma le condizioni difficili in cui questo si realizza.

Del fatto che il lavoro sia connotato all'uomo e lo nobiliti si ha una prova lampante leggendo il presente volume. E, del resto, ho sempre trovato conferma della validità di questo pensiero nella mia attività di imprenditrice. È un valore alla base della nostra missione d'impresa, oltre che una mia profonda convinzione, il fatto che le persone non siano «giacimenti» da cui trarre rendimento; al contrario, sono soggetti che mettono le proprie capacità al servizio di un obiettivo comune, diventandone i protagonisti.

E questo diventa vero più che mai oggi che piccole e grandi realtà cominciano ad abbandonare organizzazioni rigide e gerarchiche per adottare forme innovative, dove le imprese traggono valore dalla condivisione delle idee, dall'intelligenza collaborativa e dalla responsabilizzazione dei lavoratori. Modelli organizzativi in cui si curano elementi come la crescita dei talenti, la soddisfazione, la motivazione, la conciliazione famiglia-lavoro con una valorizzazione equilibrata tra componente femminile e maschile. Tempi in cui, insomma, le persone non sono percepite solo come una risorsa o, peggio, come un costo, ma sono viste come un asset da curare e far crescere. Fondamentale, inoltre nelle imprese l'affiancamento tra veterani e giovani, lavoratori portatori delle

¹ M. Vitale, *La lunga marcia verso il capitalismo democratico*, prefazione di Carlo Maria Cipolla, in «Il Sole 24-Ore», Libri, 1989, p. 49.

nuove competenze attivando un reciproco scambio di professionalità e abilità, che porti a una crescita comune.

È importante dunque che questo libro si concluda con un capitolo dedicato alle ultime evoluzioni del mondo del lavoro e al futuro che ci attende: tecnologia, robotica e intelligenza artificiale porteranno trasformazioni radicali. Anzi, queste trasformazioni le stiamo già vivendo. Da una parte, la crisi di numerose professioni tradizionali ci porta a dire che «non c'è offerta di lavoro», mentre dall'altra esiste una grandissima richiesta di nuove professioni, relative in particolare al mondo della robotica e del digitale. Una domanda non soddisfatta da un'adeguata offerta, sia perché scuole e università non hanno ancora cominciato a formare le figure giuste, sia perché la domanda stessa, nelle aziende, non è ancora stata messa pienamente a fuoco. La trasformazione digitale, infatti, coinvolge l'impresa nella sua interezza e tutta l'organizzazione deve cambiare.

In questa propensione positiva al cambiamento, la tecnologia potrà essere interpretata come vero strumento di sviluppo per l'uomo che potrà liberare pensiero e creatività indispensabili fattori di innovazione. In futuro ci sarà posto anche per una nuova, inaspettata modalità di remunerazione che forse oggi, nell'attuale contesto economico e sociale, non riusciamo ad immaginare.

Un ringraziamento speciale ai fondatori Valerio e Clara Gilli, a tutti i collaboratori, partner, professionisti, clienti ed ai miei figli che con la loro energia – fatta di impegno, intelligenza, amore, competenza e creatività – hanno accompagnato Inaz sulla strada dell'innovazione, permettendole di fare parte della storia raccontata in questo volume.

LINDA GILLI

Presidente e Amministratore Delegato INAZ

Introduzione

Che cosa rende ricche le nazioni? La questione posta da Adam Smith nel suo famoso volume del 1776 impegna ancora oggi gli scienziati sociali. Un mercato efficiente? Una tecnologia in continua crescita? Istituzioni capaci di favorire comportamenti dinamici e allo stesso tempo giusti e solidali? Una mentalità aperta e curiosa? Sono tutte risposte rilevanti, che in epoche storiche e civiltà diverse sono state variamente combinate. Tuttavia, è possibile identificare un elemento il cui sostegno è sempre stato fondamentale per le architetture civili che si sono via via affermate: il lavoro dell'uomo, che si è applicato a risolvere problemi, immaginare idee nuove, sperimentare progetti, realizzare applicazioni, anche le più ardue e faticose. È dunque di estremo interesse interrogarsi sulle modalità attraverso le quali il lavoro è stato compensato, in quanto ci aiuta a capire dove e perché esso è riuscito a diventare maggiormente produttivo, contribuendo allo sviluppo dell'intera società.

In questo volume abbiamo voluto fornire una panoramica di lunghissimo periodo sul tema della remunerazione del lavoro, contestualizzandolo all'interno di diverse civiltà e di vari livelli tecnologici e ponendo particolare attenzione ai momenti di svolta e alle criticità. Iniziando dal mondo antico, abbiamo sottolineato come il lavoro assuma una dimensione autonoma solo quando si riesce a produrre qualcosa che va al di là della sussistenza personale e dei primi scambi «in natura». È quando sorgono le prime infrastrutture, essenziali per la costruzione e la crescita delle città e per lo sviluppo di un'agricoltura più specializzata, che diviene essenziale «assumere» lavoratori che si dedichino a specifiche mansioni, distinte dalle varie attività volte unicamente a garan-

tire la sopravvivenza individuale e familiare. È allora che nasce il concetto di «remunerazione»: di solito conferita in natura, ma talora anche in denaro; generalmente calcolata «a giornata», ma in qualche caso rapportata al lavoro svolto. La famosa parabola evangelica dei lavoratori della vigna, che ricevono la medesima paga pur avendo lavorato un diverso numero di ore, testimonia come sia sempre esistita una tensione fra il riconoscimento dello sforzo compiuto e il reddito come mezzo di sostentamento per il lavoratore e la sua famiglia.

Nella concezione giudaico-cristiana il lavoro assume una valenza etica in quanto dimensione intrinseca dell'essere umano, che grazie ad esso può partecipare, seppure con grande fatica, alla potenza creativa divina, e al quale devono dunque essere garantite le condizioni migliori possibili per svolgerlo. Tuttavia la dura realtà, caratterizzata da una produttività molto scarsa, portava a preferire il ricorso a grandi quantità di schiavi e di servi della gleba, che ricevevano in cambio soltanto il minimo indispensabile per sopravvivere. Solo i soldati ottenevano qualche forma di remunerazione salariale, anche se spesso il «bottino di guerra» svolgeva un ruolo più sostanziale. Occorre attendere lo sviluppo delle città-stato medievali, soprattutto di quelle italiane, per assistere alla nascita di un'economia di uomini liberi di esercitare professioni, da essi stessi presidiate e normate (le corporazioni), capaci di governare i mercati e di fornire ai lavoratori un'adeguata remunerazione e anche la possibilità di ascesa sociale, soprattutto se mercanti, mercanti-banchieri e professionisti laureati. È in questo contesto che presero forma le prime riflessioni sul concetto di remunerazione, che, per esempio, si riteneva dovesse rispettare certi principi di giustizia distributiva; ed è da qui che derivano gli sviluppi successivi, che portarono alla nascita del capitalismo, avvenuta in un contesto plasmato dalla Riforma protestante, e alla diffusione di una nuova categoria, quella degli imprenditori, all'interno di costruzioni statuali via via più complesse, per il funzionamento delle quali divenne necessario anche un ceto burocratico professionale. Il lavoro dipendente si diffuse così in sempre più settori, ma non in quello manifatturiero, che continuava a impiegare lavoratori a domicilio.

Il passaggio dalla manifattura domestica a quella di fabbrica avvenne con la rivoluzione industriale, che generalizzò la

situazione di lavoro dipendente e fece diventare il «salario» o «stipendio» una pratica normale di remunerazione. Fu allora che nacquero le prime forme di tutela dei lavoratori (*in primis* i sindacati), finalizzate soprattutto ad ottenere il pagamento di salari adeguati. Nel frattempo, i progressi tecnologici permettevano di aumentare la produttività del lavoro grazie a nuovi macchinari, che in alcuni casi erano in grado di sostituire del tutto gli operai. Di conseguenza anche il lavoro cambiò: poiché molte attività pesanti erano ormai affidate alle macchine, più lavoratori poterono dedicarsi a mansioni meno faticose, in linea con un cambiamento nella concezione del lavoro, considerato sempre più un atto fondamentalmente creativo. Anche il concetto di retribuzione mutò, diventando assai più complesso: infatti, si ritenne doveroso che la remunerazione comprendesse l'accesso a servizi che assicurassero al lavoratore la protezione da alcune gravi incertezze della vita (infortuni, malattie, disoccupazione, vecchiaia): nacque così il «welfare state». Gli articoli della Costituzione italiana del 1948 (che abbiamo voluto riportare nel volume) sono assai chiari e lungimiranti a proposito del fatto che il lavoro è un «prezzo» molto particolare.

Dunque, se è vero che in generale l'industrializzazione ha marcato una discontinuità fortemente positiva nel lavoro e nella sua remunerazione, sono ancora numerose le sfide da affrontare. Innanzitutto le crescenti disuguaglianze, tra stipendi e salari, tra lavoro dirigenziale e lavoro esecutivo, e soprattutto le discriminazioni a danno delle lavoratrici; in secondo luogo, la cosiddetta «competizione al ribasso», cioè il diffondersi di pratiche salariali che tendono al contenimento delle remunerazioni per fronteggiare la concorrenza sui mercati internazionali dei paesi nei quali il costo del lavoro è inferiore, e l'imperante «mentalità del *low cost*»; infine, il grande spettro della «fine del lavoro» *tout court* ad opera della quarta rivoluzione industriale, che ha fra i principali protagonisti la robotica.

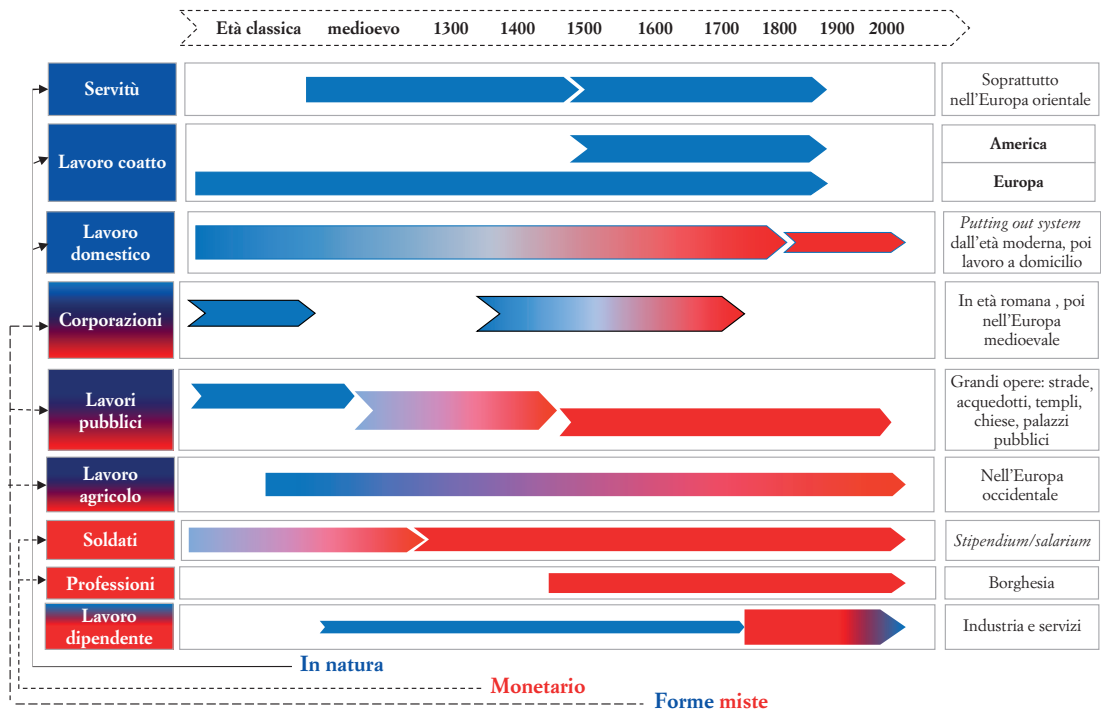
Il volume si chiude con un richiamo alle encicliche papali, a ricordare con la loro autorevolezza che il lavoro non è una merce, in quanto forgia l'identità delle persone e la loro missione di vita: per questo la sua remunerazione deve rispondere a criteri di giustizia e condivisione, e non può essere decisa soltanto in base a criteri di «efficienza» finalizzati a una minimizzazione

dei costi. È questa una presa di posizione necessaria se si vuole evitare che la nostra civiltà perda definitivamente la capacità di riconoscere, sostenere e proteggere la maggior parte dei suoi componenti, rischiando così di autodistruggersi.

GIUSEPPE DE LUCA, MATTEO LANDONI E VERA ZAMAGNI

Tassonomia dei metodi di retribuzione

Tavola sinottica dei metodi di retribuzione dall'età classica al XXI secolo



Parte prima

Dall'antichità all'età moderna

Capitolo 1

L'antichità. Il lavoro e il valore prima della retribuzione

Non solo schiavitù: il valore del lavoro nell'economia naturale

L'idea di lavoro nel mondo antico riporta a una dimensione naturale dell'economia. Un'economia fondata sul soddisfacimento dei propri bisogni e sullo scambio in natura; un'economia contadina mirata all'autosufficienza, coadiuvata dal ricorso al baratto all'interno delle prime unità urbane di rilievo: il lavoro, quindi, è soprattutto finalizzato a soddisfare le personali necessità di sussistenza del lavoratore. Il lavoro su committenza è molto raro e, quando c'è, ricalca di solito l'immagine della servitù e dello schiavismo: il lavoratore del mondo antico non è libero, non riceve una remunerazione e ha un padrone. Un mondo apparentemente semplice, quello del lavoro in età antica, che nasconde però una certa complessità.

Certamente il lavoro manuale non godeva allora di grande considerazione, tanto è vero che il termine greco *ponos* (Πόνος) e quello latino *labor* richiamano il concetto di fatica. Nella Grecia classica il lavoro è una condizione sfavorevole e non naturale per l'uomo: secondo la mitologia greca, infatti, alle origini l'uomo viveva come una divinità dell'Olimpo e non aveva bisogno di lavorare, poiché poteva godere senza fatica dei frutti della terra:

Per prima la stirpe d'oro degli uomini mortali
fecero gli immortali abitatori d'Olimpo. 110
Esistevano al tempo di Crono, quand'era sovrano del cielo:
come gli dèi vivevano con animo privo d'angoscia,
senza fatiche e travaglio, né miserevole
vecchiaia incombeva: sempre di pari vigore i piedi e le mani,
godevano delle feste, lungi da ogni male. 115

Morivano come vinti dal sonno; di ogni bene
 essi disponevano: il campo fecondo dava frutto
 spontaneamente, molto e abbondante; essi volentieri,
 sereni, si spartivano i prodotti tra grandi gioie.
 (Esiodo, *Opere e giorni*, 109-119)

Il lavoro nel mondo antico è dunque soprattutto fatica, e non appartiene alla natura dell'uomo. Eppure il lavoro è necessario, in particolare in due ambiti: l'agricoltura e la costruzione di grandi opere, come templi e fortificazioni. Sono proprio la rivoluzione agricola e la nascita della società palaziale a dare vita, dalla Mesopotamia al Mediterraneo, alle prime forme complesse di civiltà, riconoscibili proprio per le grandi opere monumentali.

Il rapporto tra retribuzione e lavoro nel mondo antico è di difficile interpretazione. Una distinzione è fin da subito necessaria: quella tra il lavoratore e il frutto del suo lavoro. Infatti, retribuire una persona per l'acquisto di qualcosa da lei creato (per esempio l'opera di un artigiano) è diverso dall'impiegare qualcuno per sfruttarne la forza lavoro: nel primo caso si tratta di un oggetto concreto, che il lavoratore ha costruito stabilendo in autonomia tempi e modalità di produzione; nel secondo parliamo invece di un'astrazione, in quanto al lavoratore sono imposte condizioni di lavoro determinate da altri. Questa differenza tra la persona e il prodotto si riflette nell'evoluzione dei metodi di remunerazione: nella prima fase storica della retribuzione del lavoro il lavoratore viene infatti retribuito per la sua funzione, e solo in un secondo momento verrà pagato per il suo prodotto. Questa prima distinzione, fra l'altro, aprirà la strada alla formazione del concetto di *produttività* (le unità di produzione per unità di tempo).

Laddove non c'era prodotto ma solo cessione di lavoro astratto, ovvero di forza lavoro alle dipendenze di altri, il lavoratore era totalmente alienato rispetto alle proprie condizioni di impiego, fino all'estremo della soggezione totale della persona: è la fase del lavoro forzato e della schiavitù. L'utilizzo degli schiavi era diffuso in quasi ogni civiltà antica: se ne ha menzione già in documenti mesopotamici quali il codice di Ur-Nammu (sumerico, ca. 2100 a.C.) e il codice di Hammurabi (babilonese, ca. 1750 a.C.). Gli

schiavi erano solitamente prigionieri di guerra, ma potevano essere condannati a tale posizione anche i criminali o i debitori insolventi. Tuttavia, per quanto riguarda l'antica Babilonia, il codice di Hammurabi menziona anche una retribuzione giornaliera per i lavoratori assunti: si tratta di una sorta di «salario minimo» corrispondente a 5 *uttetu*, per un peso di 0,23 grammi d'argento o 0,0238 sicli. Benché il codice riportasse un valore monetario, la consuetudine era quella di pagare i lavoratori non qualificati in natura, generalmente in orzo, e i salari erano in realtà moderatamente alti: per la costruzione di un palazzo, per esempio, un lavoratore poteva ricevere tra i 12 e i 14 litri d'orzo, rispetto a un livello minimo garantito di quasi 8 litri. Dopo la conquista persiana e macedone di Babilonia, però, i salari diminuirono drasticamente, per continuare a scendere durante l'impero seleucide; al tempo del regno dei parti, un lavoratore non qualificato che spostava detriti riceveva 1,3 litri di orzo al giorno, un facchino poco più di 2.

Anche in India, all'incirca nello stesso periodo, la pratica del lavoro andava mutando, come attesta l'aumento nell'impiego di lavoratori liberi, che venivano assunti a giornata per mansioni agricole. Nel tardo periodo vedico (ca. VI sec. a.C.) i lavoratori erano suddivisi in due categorie: schiavi (*dasas*) e lavoratori liberi (*karamkarahs*). Quest'ultima categoria era a sua volta suddivisa in quattro ordini: studenti, apprendisti, servi e salariati (*bhritakas*). I salariati erano gli unici a ricevere una retribuzione, che di solito ammontava a un decimo del prodotto del proprio lavoro (un coltivatore riceveva in pagamento un decimo del raccolto, un bovaro un decimo del burro ecc.). Secondo i testi sacri indù, la retribuzione doveva garantire al lavoratore non soltanto il soddisfacimento dei bisogni basilari, ma anche risorse sufficienti a mantenere l'intera famiglia, compresi i genitori. Successivamente, nel VI secolo, il giurista Sukracharya si espresse a favore di una retribuzione fissa e adeguata a provvedere a tutte le spese necessarie alla famiglia, per ridurre il rischio che il lavoratore potesse ritenersi sfruttato e ribellarsi al proprio datore di lavoro. Nell'India antica gran parte dei compensi veniva elargita ai lavoratori agricoli ed era in natura, ma esistevano anche la retribuzione in base al tempo (paghe giornaliere, settimanali, mensili) e quella basata sulle unità prodotte.

In tutte le civiltà del mondo antico l'utilizzo di schiavi per la costruzione di grandi opere era molto diffuso, ma nessuna evoca l'immagine di moltitudini di lavoratori costretti a costruire opere colossali quanto l'antico Egitto. Tuttavia non è questo l'aspetto che maggiormente ci interessa: la lunga storia dell'antico Egitto – una civiltà complessa, con un vero e proprio stato, un potere accentrato e una burocrazia diffusa e organizzata –, nonostante la sua tradizionale associazione con il lavoro schiavistico, permette infatti di osservare l'introduzione di diverse pratiche di retribuzione, dalle prime forme di contabilità del lavoro nel Medio regno all'introduzione di compensi monetari nell'età greco-romana.

Antico Egitto

Nell'Egitto del Medio regno (2050-1780 a.C.) il lavoro era regolamentato, al fine di garantirne la pianificazione e la verifica contabile: esistevano liste di lavoratori e di mansioni. Sappiamo, per esempio, che gli addetti alle costruzioni erano divisi gerarchicamente e ricevevano un salario, benché in natura (per esempio in pane o in birra). Molti di essi erano assunti temporaneamente e per compiti specifici, per i quali era richiesta una certa abilità artigianale. Inoltre, le retribuzioni differivano a seconda del tipo di lavoro effettuato: in questo modo si cercava di ricompensare lo sforzo compiuto dal lavoratore. A fare la differenza, dunque, non era il risultato, bensì la mansione svolta; in altre parole, mancava ancora una misura della produttività come la intendiamo oggi.

Nel 1860 a.C. il faraone Sesostri avviò una riforma amministrativa grazie alla quale l'antico Egitto si dotò di una vera e propria burocrazia statale. Al crescere della complessità burocratica interna allo stato anche l'organizzazione del lavoro si fece via via sempre più articolata e gerarchica. Non mancarono le difficoltà: si pensi che la definizione stessa di «lavoro», allora, risultava tutt'altro che semplice. Infatti, nel mondo antico non era così immediato distinguere tra ciò che era da considerare lavoro e ciò che non lo era. Inoltre, per quanto riguarda in particolare l'antico Egitto, non esisteva il lavoro «a tempo pieno», come non c'era l'idea di «piena occupazione».



FIG. 1.1. Scene di lavoro agricolo nell'Egitto del XV secolo a.C. Da un affresco nella tomba di Nakht (Sheikh Ab del-Qurnah, Tebe ovest, XVIII dinastia).

La tendenza a contabilizzare e a organizzare il lavoro rispecchia dunque il progressivo sviluppo di pratiche amministrative di alto livello. L'ambito dove essa risulta più evidente è quello delle grandi opere (si pensi per esempio alla costruzione dei templi).

Qui i lavoratori erano divisi in squadre e divisioni, ognuna con a capo supervisori e sovrintendenti; i diversi ruoli poi davano diritto a retribuzioni differenziate e commisurate alle mansioni svolte. È necessario sottolineare che l'organizzazione del lavoro e la pratica di differenziare i livelli di remunerazione con molta probabilità non avevano lo scopo di incentivare la produzione – una categoria in effetti moderna e quasi sicuramente estranea al mondo antico –, bensì di dare forma a una struttura gerarchica, cioè burocratizzata, dei lavoratori. In questo modo gli scribi, applicando vere e proprie procedure contabili, potevano tenere sotto controllo l'andamento dei lavori.

Non solo chi contribuiva alla costruzione dei templi veniva pagato, ma anche chi li gestiva – commessi, guardiani e gli stessi sacerdoti –, di solito con forme di pane e a seconda del ruolo e del tipo di attività svolta. Il lavoro di un giorno pieno (la giornata o tutta la notte) era pagato più dell'attività legata alle sole cerimonie, per cui il direttore o il custode notturno del tempio ottenevano più pane dello scriba.

Il Papiro Reisner (fig. 1.2), risalente al 1880 a.C. e rinvenuto all'inizio del XX secolo della nostra era, contiene sia diverse notazioni matematiche riferite alla costruzione di un tempio sia notizie molto interessanti sulle paghe dei lavoratori impiegati: ogni giornata di lavoro veniva remunerata con una sorta di «salario minimo» corrispondente a 10 pagnotte. È stato inoltre possibile ricostruire, grazie alle iscrizioni rupestri ritrovate presso lo Uadi Hammamat, la razione minima (in pezzi di pane e birra) che veniva assegnata ai lavoratori. Come si nota nella tabella 1.1, i moltiplicatori di pane e birra differiscono a seconda delle categorie di addetti e, soprattutto, esprimono la differenza di valore tra le loro retribuzioni. Inoltre, pane e birra rappresentano più il valore della retribuzione che il mezzo di pagamento stesso: in effetti, è improbabile che potesse essere prodotto tanto pane da destinare ai lavoratori (quanti fornai avrebbero dovuto lavorare per garantire queste retribuzioni, e con quale paga a loro volta?), e in ogni caso 200 pagnotte al giorno per un singolo lavoratore sarebbero state troppe. Il pagamento avveniva comunque in natura; tuttavia ciò che è degno di nota non è tanto la persistenza di un modello di economia naturale (e quindi non monetaria) via via sempre più lontano da quello dell'autoconsumo contadino, quanto il fatto che l'organizzazione del lavoro nata in-



FIG. 1.2. Contabilità della XII dinastia.

Fonte: W.R. Simpson, *Papyrus Reisner IV: Personal accounts of the early XXth dynasty*, Boston, Museum of Fine Arts, 1986.

sieme alla società burocratica abbia avuto un'inevitabile ricaduta nelle forme di remunerazione, portando all'attribuzione di un valore non alla quantità di lavoro svolto ma al tipo di attività praticato.

TAB. 1.1. *Distribuzione delle razioni nell'Egitto del Medio Regno*

<i>Occupazione</i>	<i>Razione di pane quotidiana (n. pagnotte)</i>	<i>Moltiplicatore (pane)</i>	<i>Unità di birra quotidiana</i>	<i>Moltiplicatore (birra)</i>
Lavoratore semplice	10	1	1/3	1
Guardia e cacciatore	15	1,5	47/60	2,35
Artigiano	20	2	1/2	1,5
Scriba e ciambellano	30	3	1	3
Amministratore e tesoriere	50	5	2	6
Governatore e comandante	100	10	3	9
Araldo	200	20	5	15

Fonte: Ezzamel, Mahmoud [2004], pp. 497-537.

È vero che la presenza di un'economia monetaria è attestata nel periodo egizio (sicuramente almeno nell'età ellenistica), ma le monete che sono state rinvenute, pur numerose, servivano molto probabilmente solo per la contabilità: possiamo dunque concludere che i normali pagamenti, tra cui le retribuzioni del lavoro, avvenivano ancora secondo i metodi dell'economia naturale.

Capitolo 2

Età classica. In principio era il *salarium*

Non è certo un caso che la retribuzione del lavoro in forma monetaria e non in natura compaia per la prima volta nelle società ellenistiche: la stessa moneta è stata un'innovazione greca. Le pratiche di remunerazione monetaria furono poi adottate anche dai romani, che le affinarono ulteriormente.

Per quanto riguarda la Grecia classica, all'incirca nel IV secolo a.C., nella città di Eleusi, vicino ad Atene, un lavoratore comune impiegato nelle costruzioni poteva ricevere per una giornata di lavoro una retribuzione monetaria pari a 1 dracma e mezza, mentre un lavoratore qualificato poteva guadagnarne anche 2 e mezza. Un lavoratore a giornata ateniese dello stesso periodo avrebbe invece guadagnato 1 dracma, sufficiente per acquistare circa 10 litri d'orzo.

A Roma, invece, le retribuzioni in moneta e in natura continuarono a coesistere per lungo tempo. Anche laddove la remunerazione era monetizzata, infatti, la circolazione della moneta fisica rimase limitata. Era abitudine pagare in moneta i lavoratori per l'impiego a giornata o per piccole quantità di prodotto, mentre in certi casi i lavoratori percepivano in moneta solo parte della remunerazione: per esempio nelle tenute agricole, dove la parte non monetizzata veniva accreditata al lavoratore presso la stessa tenuta in cui egli aveva prestato la sua opera, e con quella cifra poteva acquistarne i prodotti. Coloro che poi vivevano presso la casa coloniale ricevevano come parte dell'emolumento, oltre all'alloggio, anche cibo e vestiario. Si ritiene che le modalità di remunerazione del lavoro siano rimaste pressoché costanti per almeno cinque secoli, fino alla riforma di Aureliano (275 d.C.).



FIG. 2.1. Lavoratori nella Grecia classica. Pittura su terracotta, Corinto, V secolo a.C.

Fonte: AA.VV., *Les Mines antiques du Laurion. La puissance d'Athènes*, Mouans-Sartoux, PEMF, 2005.

In generale, ricostruire l'entità e le caratteristiche delle retribuzioni in epoca classica non è semplice, data la scarsità di fonti. Fa in parte eccezione l'Egitto, dove nel periodo ellenistico e romano, come accennato nel capitolo precedente, si compie il passaggio da un'economia naturale a una monetaria: la maggior disponibilità di documenti relativi a questa civiltà ha permesso di valutare l'impatto di questa transizione anche in merito ai salari da lavoro.

Il passaggio alla retribuzione in moneta nell'Egitto greco-romano

In Egitto, nel periodo greco-romano, i contratti di lavoro prevedevano un pagamento in tetradracme, una moneta a base argentea corrispondente a 4 dracme di bronzo. Alcuni contratti di

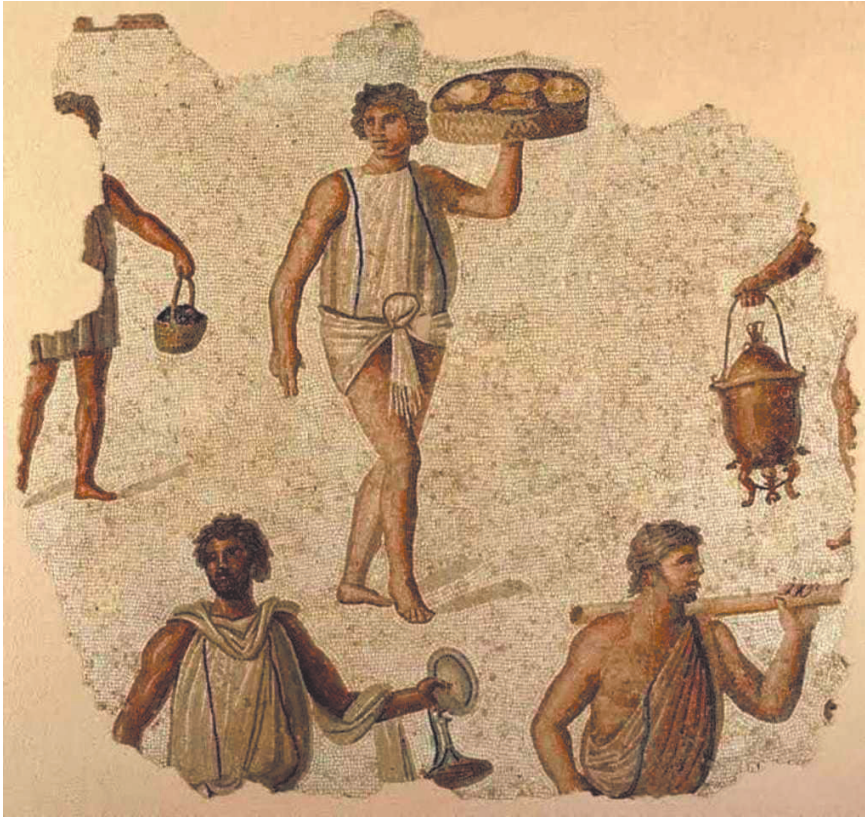


FIG. 2.2. Lavoratori in epoca romana. Mosaico da *La preparazione di un banchetto*, Cartagine (ca. 180-190 d.C.), Parigi, Museo del Louvre.

lavoro risalenti al III secolo a.C. consentono di ricostruire i criteri di retribuzione, cioè a quale somma di denaro corrispondeva una certa quantità di lavoro: per esempio, per quanto riguarda la fabbricazione di vasellame un artigiano riceveva circa 32 dracme di bronzo (pari a 8 tetradracme) ogni 100 vasi [Cockle 1981], mentre lavorazioni di minore entità venivano ancora pagate in natura, come la fornitura di alcuni vasi di dimensioni particolari per la quale si poteva ricevere in cambio del vino. Tuttavia, al di là della diffusione di salari monetari, quel che conta di più è lo spostamento nella definizione del valore, che non è più basato sulla funzione svolta, bensì sulla quantità di prodotto fornito. Al ridimensionamento dell'economia naturale basata



FIG. 2.3. Tetradracma Aureliana, Egitto, Alessandria, 273-74 d.C.

sullo scambio in natura si accompagna dunque il passaggio a un riconoscimento del lavoro in termini produttivi e non più burocratico-gerarchici.

Naturalmente, continuavano ad esistere i pagamenti alla giornata. Per esempio, un conducente d'asino guadagnava 4 dracme al giorno (mezza tetradracma); il compenso giornaliero per un lavoratore in una tenuta era invece di 2 dracme e 2 oboli, e di 4 dracme per i lavori più pesanti; per gli artigiani, infine, era previsto un periodo di apprendistato della durata di circa cinque anni presso un maestro, che pagava loro un modesto salario di 20 dracme al mese e lo integrava con vino e vestiario. Queste retribuzioni monetarie, al netto delle variazioni di contenuto metallico nella moneta, sono rimaste generalmente stabili nei primi tre secoli della nostra epoca.

La paga dell'esercito

Più che per quella dei suoi lavoratori, Roma è ricordata per l'efficienza del suo esercito. Sappiamo però che il mestiere del soldato era legato alle fortune della guerra: anche a Roma, infatti, almeno inizialmente, il bottino di guerra rappresentava la maggiore entrata dei militari, che però non era sufficiente a garantire loro un adeguato tenore di vita. Come ci ricorda Tacito:

Il servizio militare è, nella sua sostanza, faticoso e non rende nulla: l'anima e il corpo si valutano dieci assi al giorno e con questi si deve pagare gli indumenti, le armi, le tende, oltre a salvarsi dalle sevizie dei centurioni o per comprare qualche esenzione da qualche fatica [*Annales*, I, 17].

Fu per garantire la fedeltà dell'esercito e per non creare *ma-lumore* nella plebe che, in età repubblicana, il senato romano assegnò ai militari uno *stipendium* (da *stips-pendium*, pagare con moneta spicciola) da aggiungere alla propria quota di bottino. I soldati impegnati nelle guerre puniche guadagnavano 2 oboli (circa un terzo di dracma); ai centurioni spettava il doppio; ai cavalieri 1 dracma al giorno. La cifra era calcolata giornalmente, ma nel caso dei soldati si trattava di veri e propri contratti a lungo termine: sono queste, forse, le prime assunzioni nella storia dell'Occidente. L'introduzione di questa retribuzione è ricordata anche da Tito Livio:

I patrizi poi aggiunsero un dono quanto mai opportuno per la plebe: il senato, senza che mai prima plebe e tribuni vi avessero fatto menzione, decretò che i soldati ricevessero uno stipendio tratto dalle casse dello Stato. Fino a quel momento ciascuno adempiva al servizio militare a proprie spese. A quanto risulta, nessun provvedimento fu accolto con tanta gioia dalla plebe (Tito Livio, *Ab Urbe condita*, IV, 59-60).

Anche il termine *salario* fu introdotto in riferimento ai soldati romani, e richiama la razione di sale tradizionalmente destinata alla retribuzione delle legioni. Per quanto il sale fosse fin dall'antichità considerato un bene di valore in diverse civiltà oltre a quella romana, e in molte di queste la sua estrazione fosse una prerogativa del sovrano – una sorta di monopolio statale –, non è appurato se i soldati romani ricevessero effettivamente tutto o parte dello *stipendium* in sale. Molto più probabilmente, essendo tempi in cui circolava già una certa quantità di moneta, si trattava di una retribuzione monetaria a cui venivano presumibilmente aggiunti altri strumenti finanziari nella forma di crediti, da utilizzare per l'acquisto di sale e di altri beni in natura. Non si tratta dell'unico termine monetario la cui origine si può far risalire all'esercito romano: la parola *soldato*, per esempio, ha la stessa origine etimologica di *soldo*, e si ritiene derivi proprio

dall'idea di «assoldare», di «avere al proprio soldo» qualcuno per combattere. Una conferma, forse, dell'uso di retribuire i soldati con metodi monetari.

Le paghe nell'esercito erano talvolta integrate dai cosiddetti *donativi*, riconoscimenti periodici in denaro elargiti dall'imperatore ai pretoriani, ai legionari e ai soldati, con cifre diverse in base al rango, ma comunque superiori al regolare *stipendium*. Questi donativi erano distribuiti in seguito a vittorie o in occasione di celebrazioni che riguardassero l'imperatore e potevano anche consistere di porzioni delle terre conquistate da mettere a coltura.

Capitolo 3

La tradizione giudaico-cristiana e l'affermazione della centralità del lavoro

Il lavoro nell'Antico Testamento

Il passaggio dall'età classica alla cristianità porta con sé anche una rinnovata riflessione sul lavoro. Il lavoro è infatti un tema di grandissima rilevanza nelle Sacre Scritture, già nei testi relativi ai tempi precedenti la nascita di Cristo: nella tradizione giudaica uomo e lavoro sono inscindibili fin dalla creazione. Nel libro della Genesi si legge appunto che «Il Signore Dio prese l'uomo e lo pose nel giardino di Eden, perché lo coltivasse e lo custodisse» (Gen 2, 15). Sebbene l'azione di coltivare e quella di custodire siano distanti dalla nostra concezione del lavoro attuale, si tratta di attività che saranno considerate lavoro e come tali regolate. Già nel libro dell'Esodo si riconosce una sorta di settimana lavorativa: infatti dopo sei giorni di lavoro si impone un giorno di riposo, il sabato (Es 20, 8 ss.).

Nella tradizione giudaico-cristiana dunque, e a differenza di quanto avviene nel pensiero ellenistico, il lavoro è una condizione naturale dell'uomo, mentre l'ozio, tenuto in gran valore dalla società greco-romana perché permetteva al cittadino di occuparsi della politica e della gestione della cosa pubblica, diviene un concetto negativo.

Per la Bibbia il lavoro dell'uomo è una continuazione della creazione di Dio. Senza il fabbro, l'agricoltore, il vasaio, l'artigiano, «sarebbe impossibile costruire una città» (Sir 38, 32). È noto però che il lavoro è anche la punizione data ad Adamo quando questi è cacciato dal Paradiso terrestre:



FIG. 3.1. Pieter Bruegel il Vecchio, *La torre di Babele* (particolare, 1563 ca., Vienna, Kunsthistorisches Museum).



FIG. 3.2. Maestro Bertam, *Adamo ed Eva al lavoro* (particolare dall'Altare di Grabow, 1379).

«Poiché hai ascoltato la voce di tua moglie e hai mangiato dell'albero, di cui ti avevo comandato: Non ne devi mangiare,
maledetto sia il suolo per causa tua!
Con dolore ne trarrai il cibo per tutti i giorni della tua vita.
Spine e cardi produrrà per te e mangerai l'erba campestre.
Con il sudore del tuo volto mangerai il pane;
finché tornerai alla terra, perché da essa sei stato tratto: polvere tu sei e in polvere tornerai!» (Gen 3,17-19)

Tuttavia, l'interpretazione secondo la quale il lavoro è una punizione per l'uomo è erranea. Leggendo meglio il passaggio, infatti, si capisce che la condanna non consiste nel lavoro in sé,

quanto nella maledizione del suolo, che da Paradiso terrestre si tramuta in una terra difficile da coltivare: «Spine e cardi produrrà per te e mangerai l'erba campestre». Ecco, quindi, l'oggetto della maledizione divina: le sofferenze che la natura infligge all'uomo, il quale per trarne nutrimento è destinato ad affrontare innumerevoli fatiche. Quel che cambia con il peccato originale e la cacciata dal Paradiso non è il lavoro, che come detto è connaturato all'uomo: è il «sudore del tuo volto», cioè lo sforzo necessario per ottenere dei risultati. Nell'Eden, infatti, il lavoro era la prerogativa che permetteva ad Adamo di soggiogare la natura, di farla sua, e quindi di esserne padrone; la fatica che segue la cacciata, invece, è il prezzo da pagare per continuare a utilizzare la creazione divina, la terra, per i propri scopi.

La fatica è, in altre parole, l'altra faccia del lavoro. Nella Bibbia non mancano i passaggi dove essa tocca vette estreme, come nell'episodio della schiavitù del popolo di Israele in Egitto. Tuttavia, la salvezza prescritta nell'Alleanza con il Signore non rimanda alla fine della fatica, né tantomeno del lavoro stesso: questo, invece, da sterile diventerà fecondo, poiché «Dio benedirà l'opera delle sue mani» (Sal 128, 2). Per quanto riguarda il lavoro, la salvezza non consiste nel condurlo senza fatica, ma nel godere dei suoi frutti: abitare nella casa che si è costruita, nutrirsi dei prodotti della terra che si coltiva.

I lavoratori nella vigna

Nel Vangelo l'immagine della vigna è ricorrente. Nella «parabola del padrone generoso», riportata di seguito, i lavoratori della vigna sono assoldati alla giornata in diversi momenti, tanto che alcuni hanno lavorato per l'intero giorno, altri solo poche ore, gli ultimi un'ora solamente. Alla fine, però, tutti ricevono la stessa paga, un denaro a testa:

Il regno dei cieli è simile a un padrone di casa che uscì all'alba per prendere a giornata lavoratori per la sua vigna. Accordatosi con loro per un denaro al giorno, li mandò nella sua vigna. Uscito poi verso le nove del mattino, ne vide altri che stavano sulla piazza disoccupati e disse loro: «Andate anche voi nella mia vigna; quello che è giusto ve lo darò». Ed essi andarono. Uscì di nuovo verso mezzogiorno e verso le tre e fece altrettanto. Uscito ancora



FIG. 3.3. *Il regno dei cieli è simile a un padrone di casa (icona).*

Fonte: Basilica Cattedrale di Reggio Calabria Maria SS. Assunta.

verso le cinque, ne vide altri che se ne stavano là e disse loro: «Perché ve ne state qui tutto il giorno oziosi?». Gli risposero: «Perché nessuno ci ha presi a giornata». Ed egli disse loro: «Andate anche voi nella mia vigna». Quando fu sera, il padrone della vigna disse al suo fattore: «Chiama gli operai e dà loro la paga, incominciando dagli ultimi fino ai primi». Venuti quelli delle cinque del pomeriggio, ricevettero ciascuno un denaro. Quando arrivarono i primi, pensavano che avrebbero ricevuto di più. Ma anch'essi ricevettero un denaro per ciascuno. Nel ritirarlo però, mormoravano contro il padrone dicendo: «Questi ultimi hanno lavorato un'ora soltanto e li hai trattati come noi, che abbiamo sopportato il peso della giornata e il caldo». Ma il padrone, rispondendo a uno di loro, disse: «Amico, io non ti faccio torto. Non hai forse convenuto con me per un denaro? Prendi il tuo e vattene; ma io voglio dare anche a quest'ultimo quanto a te. Non posso fare delle mie cose quello che voglio? Oppure tu sei invidioso perché io sono buono?». Così gli ultimi saranno primi, e i primi ultimi (Mt 20, 1-16a).

I lavoratori della vigna che hanno lavorato di più protestano contro quella che ritengono un'ingiustizia. Invece, la parabola invita a riflettere sulle ingiustizie superando la nostra logica umana e terrena. Alla fine, a tutti viene riservato lo stesso trattamento. Si tratta di un'equa distribuzione dei profitti, che allontana l'idea di uno sfruttamento del lavoro per accumulare guadagni superiori, perché la dignità delle persone va sempre



FIG. 3.4. *Il lavoratori nella vigna* (dal Codex Aureus Epternacensis, XI secolo, Norimberga, Germanisches Nationalmuseum).

rispettata e chi non aveva lavorato andava risarcito per la carenza di opportunità di cui era stato vittima.



FIG. 3.5. Salomon Koninck, *La parabola dei lavoratori nella vigna* (1649, San Pietroburgo, Museo statale Ermitage).

I Vangeli non sono privi di riferimenti al lavoro. Gesù è un falegname così come lo è Giuseppe. Nel Vangelo viene riconosciuto il lavoro come condizione umana, che non deve però impedire la coltivazione del Regno di Dio: «Procuratevi non il cibo che perisce, ma quello che dura per la vita eterna» (Gv 6, 27).

Non c'è però nel Vangelo nessuna esortazione a rinunciare al lavoro e a scegliere l'ozio. Anzi, Gesù esorta a mettere a frutto i propri talenti, così da non vanificare i doni del Signore.

Avverrà infatti come a un uomo che, partendo per un viaggio, chiamò i suoi servi e consegnò loro i suoi beni. A uno diede cinque talenti, a un altro due, a un altro uno, secondo le capacità di ciascuno; poi partì. Subito colui che aveva ricevuto cinque talenti andò a impiegarli, e ne guadagnò altri cinque. Così anche quello che ne aveva ricevuti due, ne guadagnò altri due. Colui invece che aveva ricevuto un solo talento, andò a fare una buca nel terreno e vi nascose il denaro del suo padrone. Dopo molto tempo il padrone di quei servi tornò e volle regolare i conti con loro. Si presentò colui che aveva ricevuto cinque talenti e ne portò altri cinque, dicendo: «Signore, mi hai consegnato cinque talenti; ecco, ne ho guadagnati altri cinque». «Bene, servo buono e fedele – gli disse il suo padrone –, sei stato fedele nel poco, ti darò potere su molto; prendi parte alla gioia del tuo padrone». Si presentò poi colui che aveva ricevuto due talenti e disse: «Signore, mi hai consegnato due talenti; ecco, ne ho guadagnati altri due». «Bene, servo buono e fedele – gli disse il suo padrone –, sei stato fedele nel poco, ti darò



FIG. 3.6. *La parabola dei talenti* (icona), Monastero di Ruviano.

potere su molto; prendi parte alla gioia del tuo padrone». Si presentò infine anche colui che aveva ricevuto un solo talento e disse: «Signore, so che sei un uomo duro, che mieti dove non hai seminato e raccogli dove non hai sparso. Ho avuto paura e sono andato a nascondere il tuo talento sotto terra: ecco ciò che è tuo». Il padrone gli rispose: «Servo malvagio e pigro, tu sapevi che mieto dove non ho seminato e raccolgo dove non ho sparso; avresti dovuto affidare il mio denaro ai banchieri e così, ritornando, avrei ritirato il mio con l'interesse. Toglietegli dunque il talento, e datelo a chi ha i dieci talenti. Perché a chiunque ha, verrà dato e sarà nell'abbondanza; ma a chi non ha, verrà tolto anche quello che ha. E il servo inutile gettatelo fuori nelle tenebre; là sarà pianto e stridore di denti» (Mt 25, 14-30).

Quanto questa parabola insegna riguardo al lavoro appare di semplice interpretazione. I talenti sono un patrimonio concesso in varie forme dal Signore agli uomini: essi devono sempre essere messi a frutto, non vanno mai sprecati (nascosti sotto terra) bensì fatti circolare, dando così la possibilità di creare ulteriore ricchezza. Questa circolazione è possibile grazie al lavoro; i due servitori

che investono i talenti ricevuti sono veri e propri imprenditori, in quanto danno avvio a un'impresa che genera guadagno. La ricompensa non è per la somma che sono riusciti a ottenere, ma per l'impegno profuso.

Capitolo 4

L'evoluzione cattolica: «chi non vuole lavorare, neppure mangi»

San Paolo e il lavoro

Perciò vi dico: per la vostra vita non affannatevi di quello che mangerete o berrete, e neanche per il vostro corpo, di quello che indosserete; la vita forse non vale più del cibo e il corpo più del vestito? Guardate gli uccelli del cielo: non seminano, né mietono, né ammassano nei granai; eppure il Padre vostro celeste li nutre. Non contate voi forse più di loro? E chi di voi, per quanto si dia da fare, può aggiungere un'ora sola alla sua vita? E perché vi affannate per il vestito? Osservate come crescono i gigli del campo: non lavorano e non filano. Eppure io vi dico che neanche Salomone, con tutta la sua gloria, vestiva come uno di loro. Ora se Dio veste così l'erba del campo, che oggi c'è e domani verrà gettata nel forno, non farà assai più per voi, gente di poca fede? Non affannatevi dunque dicendo: Che cosa mangeremo? Che cosa berremo? Che cosa indosseremo? Di tutte queste cose si preoccupano i pagani; il Padre vostro celeste infatti sa che ne avete bisogno. Cercate prima il regno di Dio e la sua giustizia, e tutte queste cose vi saranno date in aggiunta (Mt 6, 25-33).

Questo brano tratto dal Vangelo di Matteo esorta a non dare importanza ai beni terreni: in base a questo principio, alcuni cristiani delle origini avevano scelto una vita ascetica, lontana non solo da tali beni ma anche dal lavoro. Tuttavia, come abbiamo visto nel capitolo precedente, nelle Sacre Scritture si afferma anche che i talenti di ciascuno devono essere messi a frutto e che il lavoro ha una grande importanza, non come strumento per accumulare ricchezze che possono essere fonte di ingiustizie e disuguaglianze, bensì in quanto prosecuzione della creazione divina.

È san Paolo di Tarso a incarnare questo ideale cristiano del lavoro. Nella comunità dei Tessalonicesi si era diffusa la convinzione

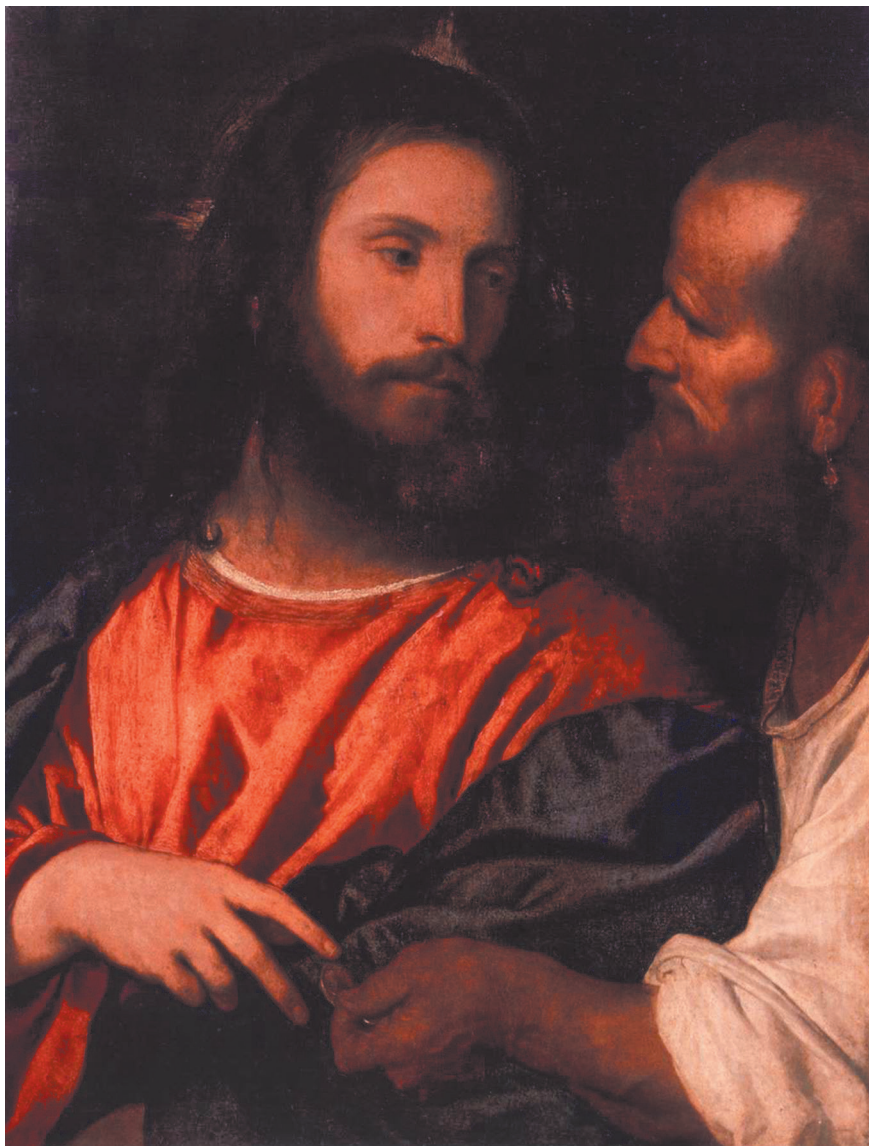


FIG. 4.1. Tiziano, *Cristo della moneta* (1516, Dresda, Gemäldegalerie).

che il giorno del giudizio e la fine della storia fossero imminenti, e per questo essi si erano abbandonati all'ozio. Paolo li esorta a continuare a occuparsi delle loro attività concrete:

Sapete in che modo dovete prenderci a modello: noi infatti non siamo rimasti oziosi in mezzo a voi, né abbiamo mangiato gratuitamente il pane di alcuno, ma abbiamo lavorato duramente, notte e giorno, per non essere di peso ad alcuno di voi. Non che non ne avessimo diritto, ma per darci a voi come modello da imitare. E infatti quando eravamo presso di voi, vi abbiamo sempre dato questa regola: chi non vuole lavorare, neppure mangi. Sentiamo infatti che alcuni fra voi vivono una vita disordinata, senza fare nulla e sempre in agitazione. A questi tali, esortandoli nel Signore Gesù Cristo, ordiniamo di guadagnarsi il pane (2 Ts 3, 7-12).

Di questa Seconda lettera di Paolo ai Tessalonicesi il passaggio più celebre è «chi non vuole lavorare, neppure mangi»: esso fu addirittura inserito, senza alcun riferimento biblico, nella Costituzione dell'Unione Sovietica.

Tuttavia, lo stesso Paolo afferma che religiosi e monaci, in seguito al loro ruolo, hanno il diritto di condurre una vita ascetica: «per questo dunque dovete pagare i tributi, perché quelli che sono dediti a questo compito sono funzionari di Dio» (Rm 13, 6). Il tributo è la remunerazione per chi si dedica all'evangelizzazione e al culto. Anche sant'Agostino e san Tommaso sono intervenuti in merito alla questione della vita contemplativa dei monaci.

Il rapporto fra contemplazione e vita attiva non è tuttavia semplice. Come dovrebbe comportarsi un buon cristiano? Come conciliare l'esortazione a non dare valore ai beni terreni con l'importanza del lavoro?

San Benedetto e l'«Ora et labora»

La questione è risolta da san Benedetto da Norcia, con la sua nota regola dell'ordine benedettino *Ora et labora*. Sebbene in realtà non vi sia traccia storica di questo preciso motto presso l'ordine monastico iniziato dal santo, il suo insegnamento basato su questo principio divenne molto diffuso ed è tuttora assai popolare. Secondo Benedetto «l'indolenza è nemica dell'anima», e il rimedio si trova in un giusto equilibrio tra il lavoro manuale e la *Lectio Divina* (la pratica benedettina di preghiera, meditazione e lettura dei testi sacri). La regola monastica prescrive infatti un preciso ordine delle attività che il monaco deve svolgere nel corso della giornata, siano esse lavorative, di lettura o di preghiera. La



FIG. 4.2. Alessandro di Brema, *Expositio en Apocalypsim* (XIII secolo, Cambridge University Library).

novità principale consiste nella complessiva rivalutazione del lavoro manuale, anche di quello più pesante – i monaci benedettini si dedicavano anche al lavoro nei campi –, che fin dalle epistole di san Paolo era ritenuto degradante per i «funzionari di Dio». Inoltre, si tratta forse della prima organizzazione della giornata lavorativa su turni definiti.

La giornata del monaco benedettino prevedeva cinque ore di lavori manuali, tre di preghiera e altre tre di lettura, con piccole variazioni a seconda delle stagioni dell'anno. Oltre al lavoro e alla preghiera, dunque, anche lo studio aveva una grande rilevanza, e forse le ore a esso dedicate erano considerate proprio la parte più faticosa della giornata: alcuni monaci erano incaricati di sorvegliarne il corretto svolgimento.

Nell'ambito dei monasteri la scrittura non era considerata un'attività intellettuale, bensì manuale: come recita un'altra regola dell'ordine, «Colui che non rivolta la terra con l'aratro scriva la pergamena con le dita». E fu grazie alla rivalutazione benedettina del lavoro manuale che i monaci intrapresero quell'opera di riscrittura dei testi (compresi i classici greci e latini) fondamentale per la cultura occidentale. I religiosi particolarmente bravi a scrivere venivano esonerati da alcune ore

di preghiera per sfruttare quante più ore di luce possibile. Fra l'altro, affinché tutti i monaci potessero studiare era necessario produrre più copie dei vari testi.

Non solo. Come è stato riconosciuto da Joel Mokyr [1995], la consuetudine dei monaci di alternare studio e lavoro manuale portò per la prima volta a ridurre la distanza fra quest'ultimo – fino ad allora riservato a schiavi, servi e manovali privi di istruzione – e l'attività intellettuale, aprendo così la strada all'emergere di quella «conoscenza utile» [*ibidem*] che sta alla radice della rivoluzione industriale. Non a caso, i primi trattati di economia (e di altre scienze) sono stati stilati da monaci.

Capitolo 5

Tra giustizia distributiva e commutativa. San Tommaso e il «giusto salario»

Il processo di inurbamento in corso nel Medioevo indusse a una nuova riflessione sulla vita economica. La crescita delle realtà urbane medievali fu resa possibile dal mutato rapporto tra città e campagna, improntato a una maggiore interdipendenza. Nelle città l'emergere della specializzazione del lavoro e l'intensificarsi degli scambi incrementarono la complessità dei rapporti economici; nelle campagne, accanto al sistema feudale, andò via via sviluppandosi il mercato in quanto istituzione di regolazione della vita economica.

Grazie alla riscoperta dei classici, resa possibile come abbiamo visto dall'opera di ricopiatura dei monaci, san Tommaso d'Aquino riuscì a recuperare i testi aristotelici, e li integrò con la dottrina cristiana per ottenere una nuova interpretazione della morale religiosa. La Scolastica medievale era attenta alle novità economiche: venivano trattati argomenti quali l'usura, la definizione dei prezzi e dei salari, gli scambi.

Lo sviluppo dei mercati e di economie urbane complesse, insieme all'emergere di una nuova classe di commercianti e artigiani, condusse la Chiesa a ridefinire le posizioni dialettiche tra mercato e morale. Il momento dello sviluppo capitalistico dell'Europa è ancora lontano, tuttavia nelle città è già evidente la crescita del mercato come luogo di riferimento per le relazioni economiche.

Al centro del funzionamento del mercato si pone la questione della teoria del prezzo. Se il mercato fosse «perfetto», senza ostacoli alle transazioni e con informazioni equamente distribuite, i partecipanti agli scambi convergerebbero sul prezzo, che così rifletterebbe con esattezza il valore degli oggetti in compravendita: la definizione del prezzo sarebbe cioè oggettiva. Di fatto,



FIG. 5.1. Immagine tratta dalla *Vita di Saint-Denis* (anno??, Bibliothèque Nationale Française).

però, la sua formazione è soggettiva, poiché risente anche delle valutazioni di chi dispone del bene e di chi invece ne ha bisogno: un esempio concreto di questa discrasia dei mercati è costituito dalla differenza fra i prezzi in condizione di monopolio e i prezzi in condizione di concorrenza. Una discrasia che è necessario comprendere per capire come il salario sia in realtà ben più del semplice prezzo del lavoro.

Il riferimento al giusto salario compare in diverse opere e riflessioni medievali. Nel suo *Tractatus de origine, natura, iure et mutationibus monetarum*, il pensatore del XIV secolo Nicola Oresme discute del potere d'acquisto del salario pagato in moneta metallica. Oresme ricorda che, quasi mille anni prima, anche il re dei goti Teodorico aveva avuto la medesima preoccupazione in merito alle retribuzioni dei lavoratori impiegati nella costruzione delle mura di fortificazione. «Non si deve ridurre ciò che vien dato ai lavoratori, perché a coloro cui vien richiesto lo svolgimento fedele di una certa attività, deve essere offerta in cambio una ricompensa immutata» (cap. XVI). Il salario, quindi, simboleggia una relazione di fiducia che si mantiene nel tempo.



FIG. 5.2. Il mercato di Porta Ravegnana a Bologna (manoscritto miniato dalle Matricole della Società dei drappieri, XIV secolo).

Per quanto riguarda san Tommaso, la sua teoria socio-economica è fondamentalmente una teoria della giustizia, in linea con l'etica tomistica: «Giustizia è sempre eguaglianza, è sempre equiparazione. Non si dà mai giustizia che non sia un ordine, una proporzione razionale tra ciò che si possiede e ciò che non si può possedere» (*Summa theologiae*, IIa IIae, q. 57, a. 2). Per l'Aquinate

la giustizia era una virtù a due dimensioni: da una parte c'era la giustizia *distributiva* (relativa ai rapporti tra l'individuo e la società), dall'altra invece la giustizia *commutativa* (che regolava i rapporti tra gli individui). Ritroviamo la stessa distinzione nel mercato, per definire diversamente i prezzi e i salari. I prezzi sono stabiliti impersonalmente dalla *communis aestimatio* e attribuiscono il valore all'oggetto dello scambio: siamo qui in una dimensione collettiva, e quindi commutativa. I salari si formano in modo diverso, perché è necessario tenere conto della diversa posizione delle parti. Per esempio, una persona potrebbe trovarsi in condizioni di difficoltà e, spinta dalla necessità di lavorare, potrebbe essere indotta ad accettare un salario più basso del dovuto. Di questo il datore di lavoro deve tener conto, e pertanto è tenuto a stabilire un compenso che non sia solamente commisurato al valore del lavoro svolto, ma che possa garantire al lavoratore e alla sua famiglia un tenore di vita adeguato. Il salario, quindi, è *quasi quoddam pretium*.

Secondo la Scolastica, quindi, il salario costituisce un atto sia di giustizia commutativa, nel senso di equo compenso dei costi di produzione sostenuti, sia di giustizia distributiva, in quanto riconoscimento al lavoratore non solo del servizio svolto, dello sforzo compiuto e dell'abilità *secundum proportionem rerum ad personam*, ma anche del diritto al soddisfacimento dei propri bisogni. Ne consegue che il giusto salario non è semplicemente la ricompensa dei costi sostenuti per realizzare un'opera né un mero strumento per consentire al mercato del lavoro di funzionare regolarmente: costituisce il metro di giustizia dell'intero sistema economico. Lo ha ribadito anche papa Giovanni Paolo II nell'enciclica del 14 settembre 1981 *Laborem Exercens*: il giusto salario «non è [...] l'unica verifica, ma è particolarmente importante ed è, in un certo senso, la verifica chiave». Il salario giusto supera il valore normale della prestazione: «Una giusta remunerazione per il lavoro della persona adulta, [...] è quella che sarà sufficiente per fondare e mantenere degnamente una famiglia e per assicurarne il futuro». È questo il problema chiave dell'etica sociale: garantire una retribuzione che non solo riconosca il rapporto di lavoro come relazione alla pari tra due individui, ma che assicuri a chi lavora un trattamento equo.

Già molto prima che il capitalismo si affermi pienamente in Europa, la Scolastica riconosce dunque l'esistenza di transazioni inique. Era una società ancora legata al servaggio e al feudalesi-



FIG. 5.3. Gustave Doré, *Don Chisciotte e Andrea*.

mo; i rapporti di lavoro libero erano limitati alle città in ascesa. L'ideale del lavoro urbano era quello dell'artigiano, che creava le sue opere grazie alla propria abilità e le scambiava liberamente sul mercato; ma la realtà era diversa, in quanto c'erano molte persone che, prive di particolari competenze e incapaci di contrattare un

prezzo adeguato (pratica in uso già in tutte le realtà agricole del mondo classico), si limitavano a offrire ad altri la propria forza lavoro. In questo modo non tanto gli artigiani, quanto soprattutto i mercanti, embrione della nascente classe borghese, riuscivano a ottenere prezzi vantaggiosi: un mercato non efficiente nel garantire l'equa distribuzione finì dunque per favorire l'accumulo di profitti derivanti dal commercio, favorendo così l'avvio della crescita capitalistica. Una soluzione che ha comportato vantaggi solo per alcuni.

L'iniquità del rapporto di lavoro, infatti, non può trovare soluzione in un approccio esclusivamente etico, come è sagacemente espresso da Cervantes in un passaggio del *Don Chisciotte* (I, cap. 4). Il cavaliere della Mancia incontra il giovane Andrea, ingaggiato per custodire un gregge, che è stato percosso e legato dal pastore che gli ha affidato l'incarico. Don Chisciotte corre in soccorso del ragazzo e lo libera, facendo giurare al suo padrone di riconoscere al giovane il suo giusto salario. Il giuramento dovrebbe essere sancito dall'onore cavalleresco di cui Don Chisciotte è portatore; ma appena questi si allontana, il pastore riprende a picchiare il ragazzo, che alla fine resta vittima della stessa situazione precedente.

Proprio la Spagna ci offre un esempio significativo della fase conclusiva del Medioevo. Nella Spagna cattolica precedente la *Reconquista*, i sovrani castigliani, della dinastia degli Asburgo, erano convinti che spettasse al re regolare i mercati per garantire il giusto prezzo. Poiché, in accordo con la dottrina scolastica, l'ideale di pubblico servizio era considerato superiore a quello del profitto privato, l'autorità centrale era solita imporre un prezzo leggermente superiore ai costi di produzione. Per riuscire a controllare i prezzi, i sovrani istituirono monopoli pubblici di diversi beni, tra cui il tabacco e il sapone, e autorità di controllo del commercio, come la Casa de la contratación de Indias. Tuttavia, per quanto ispirato da buone intenzioni, il controllo dei prezzi non era privo di distorsioni: nella Fabbrica reale dei saponi di Siviglia [Carmona e Donoso 2004], per esempio, erano impiegati nella produzione schiavi (soprattutto donne) retribuiti con il solo vitto. Di certo non un «giusto salario».

Capitolo 6

Il Medioevo. La gestione del lavoro e dei lavoratori

Il ritorno alla servitù nelle campagne

Uno dei problemi del Medioevo era la penuria di lavoratori. Il crollo dell'Impero romano aveva lasciato desolate le campagne e parzialmente disabitate le città. I braccianti agricoli a giornata erano sempre meno, e quando c'erano la loro prestazione era cara e la loro presenza incerta. Era necessario trovare lavoratori stabili a un costo conveniente per l'agricoltura: ciò portò al ritorno del servaggio sotto forma di vincolo del lavoratore alla terra, ovvero alla *servitù della gleba*, che imponeva al lavoratore l'obbligo – ereditario – alla residenza nella proprietà fondiaria del padrone (*gleba* in latino significa «zolla di terra»). Intorno all'anno 1000, i contadini erano per la maggior parte soggetti a un padrone feudale – il signore, nobile o vescovo – a cui spettava il governo dei territori coltivabili. Nei confronti del proprio signore i contadini avevano diversi obblighi: affitti in denaro, lavoro gratuito e la cessione di parte del raccolto erano tra le prestazioni più diffusamente richieste nel sistema feudale. Anche se, almeno formalmente, i contadini avevano la possibilità di ottenere dal padrone, pagandolo, il permesso di affrancarsi e spostarsi in un altro villaggio, nei fatti erano relegati a una condizione servile che li poneva al di sotto dei liberi cittadini. Tuttavia, la servitù della gleba va tenuta distinta dalla schiavitù: quest'ultima era in contraddizione con i principi del cristianesimo e in Europa era stata in gran parte abbandonata, e comunque le condizioni dei contadini medievali non erano tanto opprimenti quanto quelle degli schiavi dell'antichità. Tra l'altro, le nuove tecniche agricole e una diversa divisione dei latifondi avevano reso ormai obsoleto

Box 1

Il lavoro agricolo

Dall'inizio della storia dell'uomo fino alla rivoluzione industriale il lavoro agricolo, il cosiddetto «settore primario», ha rappresentato il maggiore ambito di impiego. Il possesso della terra è stato però lungamente disgiunto dal lavoro, se non in alcuni contesti limitati. Gli appezzamenti di terra e i latifondi erano dati in gestione ai signori feudali, che ne affidavano lo sfruttamento ad altri con formule diverse, mentre la piccola proprietà e l'impiego diretto del proprietario terriero rimasero a lungo marginali.

Una delle formule cui ricorrevano i proprietari era l'*affitto*. Un nucleo contadino, quasi sempre una famiglia, affittava un terreno da cui ricavava di che vivere e l'affitto stesso. Una formula contrattuale diffusa nell'Italia centrosettentrionale in età moderna fu la *mezzadria*, o in territorio veneto la *lavorenzia*, un contratto con il quale il proprietario affidava a un conduttore – il mezzadro – una ripartizione del fondo, o podere, affinché lo coltivasse in cambio di una quota determinata dei prodotti. Il termine *mezzadria* significa proprio divisione a metà – della gestione, delle spese e dell'utile del fondo – sebbene poi vi potessero essere ulteriori accordi fra le due parti: per esempio, il rapporto di mezzadria poteva includere prestazioni lavorative da offrire gratuitamente o a prezzo ridotto. In misura simile la *sòccida* era l'affidamento di bestiame a un allevatore perché lo custodisse e che poteva comprendere anche l'affidamento del terreno per il pascolo degli animali.

Una caratteristica del lavoro agricolo è la sua stagionalità. Quando la famiglia rurale necessitava di maggior lavoro per alcune fasi particolari, per esempio la semina e la raccolta, ricorreva alla forma più comune del lavoro agricolo ausiliario, quello dei braccianti avventizi. Questi erano lavoratori salariati, spesso impiegati alla giornata o per piccoli periodi, senza competenze particolari. La retribuzione dei giornalieri poteva essere in denaro, in natura o includere il vitto, l'alloggio e il vestiario.

l'impiego di grandi gruppi di lavoratori fissi. D'altra parte, però, considerato il notevole grado di dipendenza dei contadini dai padroni feudali, nel loro caso il confine tra libertà e schiavitù restava molto vago, almeno fino al XII secolo, quando la figura del servo della gleba fu istituita giuridicamente, sottolineandone



FIG. 6.1. Ambrogio Lorenzetti, Effetti del Buon Governo in campagna (particolare, 1338-1339, Siena, Palazzo Pubblico, sala della pace).

l'obbligo di residenza e di fedeltà alla terra, da distinguere dalla totale sottomissione a un padrone, tipica invece dello schiavo. I servi della gleba possono essere assimilati ai coloni, i contadini che nell'ultima fase dell'Impero romano erano vincolati a un fondo e assoggettati alla giurisdizione del padrone di quest'ultimo.

L'alto Medioevo fu il periodo di massimo sfruttamento della servitù della gleba, fino a quando, a partire dal XIII secolo, i comuni italiani in crescita cominciarono a esercitare una maggiore influenza sul contado. Infatti, alle città serviva il sostegno delle aree agricole circostanti per aumentare la loro popolazione e per incrementare la specializzazione economica; inoltre, affrancare i lavoratori dall'obbligo di servire il padrone sul fondo avrebbe loro consentito di essere liberi di offrire la propria manodopera agli artigiani e ai mercanti della città. Dall'Italia, l'emancipazione dei contadini dai vincoli della servitù si diffuse gradualmente in tutta Europa, soprattutto in quella occidentale; solo più tardi e molto più lentamente questo processo si affermò anche in quella

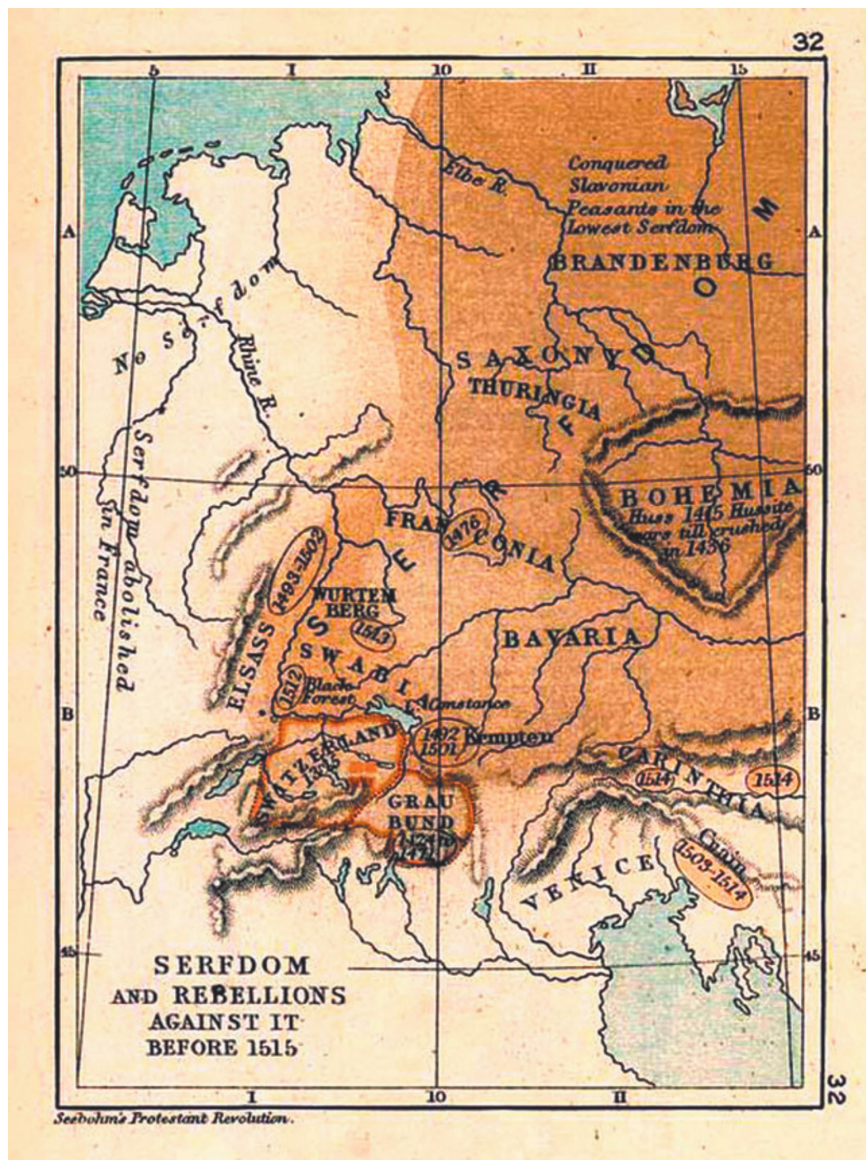


FIG. 6.2. Mappa delle rivolte dei servi della gleba fino al 1515 (C. Colbeck (a cura di), *The Public Schools Historical Atlas*, New York, Longman Green, 1905).

orientale, cioè indicativamente la parte a est dell'Elba, dove le condizioni geografiche e demografiche favorirono un uso maggiore del latifondo esteso. Infatti, la ridottissima urbanizzazione rispetto

all'Europa occidentale e le ampie pianure che si estendevano fino alla steppa favorirono per lungo tempo il modello servile della gleba. Il riflesso politico di queste caratteristiche fu la predominanza nell'Europa centrale e orientale della nobiltà terriera, mentre le riforme liberali si fecero attendere sino al XIX secolo.

Le corporazioni di arti e mestieri

Se nelle campagne era necessario controllare i servi della gleba, accertandone la presenza al lavoro nei campi, nelle città medievali in via di sviluppo i lavoratori erano per lo più liberi: spesso si trattava di artigiani, individui dotati di particolari abilità e competenze, il cui lavoro era ben diverso dalla semplice attività manuale di basso valore. Erano portatori di un'autentica *professione*.

Nel Medioevo le professioni erano sovente regolate da associazioni di categoria, le *corporazioni*. In Italia erano note anche come *arti e mestieri*, mentre in Inghilterra e nei paesi germanici erano dette *gilde*. L'istituto della corporazione risale all'antichità: antecedenti di età classica si ritrovano sia nell'Atene di Solone sia nella Repubblica romana, col nome di *collegia* o *sodalitia*. Inizialmente queste associazioni di mestiere erano strettamente vincolate all'autorità statale ed erano finalizzate alla pubblica utilità: riguardavano soprattutto i trasportatori di grano e di bestiame e i panettieri, mestieri ereditari e per i quali vigeva l'obbligo di garantire i propri servizi. Alla fine dell'Impero romano l'istituto perse notevole importanza; quando nel Medioevo fu riportato a nuova vita, il rapporto con il potere costituito cambiò profondamente: le corporazioni acquisirono infatti un grande prestigio, e divennero determinanti nel governo delle città.

Le corporazioni difendevano gli interessi di categoria. Gli affiliati a una certa corporazione facevano lo stesso mestiere e si associavano per regolare autonomamente la loro attività; stringevano accordi che impedivano la libera concorrenza e regolavano il mercato, stabilendo il livello dei prezzi e il numero degli autorizzati a intraprendere quel mestiere. L'attività dei corporati era regolata da uno statuto, che definiva le condizioni di lavoro e disciplinava l'accesso alla professione. Anche i prezzi di vendita erano decisi dalle corporazioni: poiché i maestri artigiani pos-



FIG. 6.3. Mariiegola dei compravendi pesci, 1482. Venezia, Biblioteca Museo Civico Correr.

Fonte: «Guild of Fish Sellers», 1905.

sedevano le loro botteghe, la loro remunerazione corrispondeva all'utile che riuscivano a generare, cioè a quanto riuscivano a vendere, e il fatto che il prezzo fosse prestabilito consentiva di avere un buon margine di certezza relativamente al proprio guadagno. All'interno delle botteghe i salariati erano pochi, in quanto solo quelle di maggiori dimensioni potevano permettersi lavoratori occasionali e garzoni, che comunque ricevevano una paga molto bassa. Il loro numero era però destinato ad aumentare: le botteghe cominciarono infatti a fondersi in unità più grandi, e con l'aumento delle loro dimensioni crebbe anche il ricorso a personale salariato non qualificato.

A Venezia tali statuti erano noti con il nome di *mariegole* (dal latino *matricula*, «regola madre») e, oltre a garantire lo sviluppo e l'esercizio del mestiere, avevano scopi mutualistici, morali e assistenziali. Le corporazioni versavano all'autorità cittadina delle tasse, anche sotto forma di opere e prestazioni gratuite, per ottenerne il riconoscimento politico; ne ricevevano in cambio

Box 2

Le corporazioni a Milano

Il lavoro nelle corporazioni milanesi del XVI secolo era regolato da statuti che garantivano *in primis* i diritti del maestro artigiano a scapito di quelli degli allievi lavoratori. L'aspirante maestro doveva rispettare numerose clausole per tutta la sua carriera d'apprendista, ben definita nella durata e nei vincoli, con tanto di punizioni per le possibili violazioni. Per esempio, l'abbandono del praticantato era severamente scoraggiato, con multe pesanti e con la minaccia di dover riprendere dall'inizio il percorso di formazione. I mastri di bottega, invece, non rischiavano nulla in caso di interruzione del rapporto con l'apprendista, nemmeno sanzioni pecuniarie.

La carriera di un apprendista aveva una durata ben precisa a seconda del *mestiere* da imparare. L'allievo di un tintore di seta avrebbe lavorato come garzone per sette anni (compresa la lavoranzia); l'apprendista di un cappellaio si trovava obbligato verso il maestro per un periodo di quattro anni, e quello di un ricamatore per cinque; a un aspirante stampatore erano invece necessari otto anni ininterrotti alle dipendenze di un maestro.

I lavori più umili e per cui non era richiesta alcuna formazione erano invece destinati a pochi lavoratori assunti per brevi periodi e poco retribuiti. Si trattava di lavoro non specializzato ed escluso dall'avviamento professionale. Tuttavia, già dalla fine del Cinquecento, all'interno delle botteghe della città di Milano i lavoratori salariati e senza specializzazione aumentarono progressivamente. Le botteghe cominciarono inoltre a concentrarsi in unità di maggiori dimensioni, il che fu ulteriormente agevolato dal maggior impiego di lavoratori non qualificati a libro paga. La sostituzione di lavoro qualificato, costoso e di lunga formazione, con lavoratori a basso salario e privi di competenze finì per escludere molti apprendisti dall'accesso al grado di maestro, per cui tanto avevano lavorato.

libertà d'azione relativamente a disciplina dell'accesso al mestiere, regolazione del mercato e definizione del rapporto tra maestri, apprendisti e garzoni. Il governo di Venezia istituì un vero e proprio legame speciale con la corporazione dei vetrai, trasferiti sull'isola di Murano per prevenire possibili incendi, e con l'Arse-nale, i cui lavoratori erano obbligati a risiedere dentro la struttura



FIG. 6.4. Mariogola dei Misuradori e Garbelladori de biave (Venezia, Biblioteca Museo Civico Correr).



FIG. 6.5. Mariegola dei remeri (da G. Caniato (a cura di), *L'arte dei remeri*, Verona, Cierre, 2007).

per difendere la costruzione del naviglio. Così come i comuni, la Serenissima interveniva anche sulle esportazioni, assicurandosi grandi profitti grazie al monopolio.

Abbiamo detto in precedenza che alcune corporazioni divennero così influenti da controllare di fatto il governo delle città medievali, scontrandosi progressivamente con il potere delle statualità nascenti. La corporazione dell'arte della lana a Firenze ne è un buon esempio. Essa conquistò una posizione preminente nella città a scapito della concorrente arte della seta e delle corporazioni dei banchieri, dei notai e dei giuristi. Ne è testimonianza il palazzo dell'arte della lana, di fronte alla chiesa di Orsanmichele, a Firenze.

In generale, gli apprendisti potevano sperare di salire al grado di maestro dopo diversi anni, circa sei o sette, di servizio presso un maestro al termine dei quali sarebbero stati sottoposti a un esame per accedere alla professione, o avrebbero dovuto completare un capolavoro, o pagare una tassa al sovrano. Per essere ammesso all'apprendistato, il giovane apprendista doveva pagare per le spese della propria formazione. Naturalmente, la speranza era di poter aprire un giorno la propria bottega: ma le nuove botteghe dovevano a loro volta essere approvate dalla corporazione, e la



FIG. 6.6. Il Palazzo dell'arte della lana e la Chiesa di Orsanmichele a Firenze.



FIG. 6.7. Lavoratore della lana.

Fonte: S.R. Epstein, «The origins of protoindustry, c. 1300-c. 1550», in Idem [2000], p. 112).

richiesta poteva essere accolta o meno a seconda delle condizioni lavorative generali del mestiere, ed essere addirittura respinta in periodi di crisi.

Le corporazioni di mestiere si svilupparono al loro meglio in realtà medio-piccole come i comuni dell'Italia settentrionale e nelle Fiandre, e male si prestarono ai commerci e ai mercati di grandi città interconnesse da relazioni economiche su lunghe distanze, come la Francia e la l'Italia meridionale, dove maggiori

erano i poteri statali accentrati a Parigi e Napoli. Infine, ad alcune categorie fu impedito di formare una corporazione: fu il caso dei mestieri annonari, che comprendevano tutte le attività di interesse pubblico e regolate dall'autorità politica (come i trasportatori). Altre, invece, diedero vita a unioni di diverso stampo: per esempio i mercanti, che modellarono le loro associazioni sull'esempio di amministrazioni comunali come quelle di Genova e Milano, fino ad assumere in qualche caso lo stesso governo cittadino.

Capitolo 7

Il mercante e altre professioni nell'antico regime

Il Medioevo fa da sfondo all'ascesa sociale del mercante. La specializzazione produttiva delle città, i loro rapporti con le campagne e lo sviluppo del commercio di lunga tratta danno forma a un mercato sempre più articolato e complesso, in cui la figura del mercante, in quanto intermediario che facilita le transazioni, diviene centrale, fino ad assumere la massima importanza non solo nella sfera economica, ma anche nell'ambito della gestione politica della società.

Dopo l'anno 1000, il mercante itinerante dà vita alla rivoluzione commerciale dell'Occidente: autentici imperi commerciali si formano a partire dalle repubbliche italiane, guidate da un intraprendente spirito mercantile. Prediligendo le vie d'acqua alle scarsamente protette vie di terra, le repubbliche marinare di Genova, Pisa e Venezia costruiscono le loro ricchezze sul commercio di prodotti provenienti dall'Asia, spezie e sete, merci di poco peso e grande valore. Le ricchezze così accumulate permettono di aprire nuove direttrici commerciali verso Nord e di scambiare grano, vino, sale, panni di lana e più avanti tessuti di cotone. Alla rivoluzione commerciale fa seguito l'introduzione di alcune importantissime innovazioni: le cifre arabo-indiane, la partita doppia, la lettera di cambio. Strumenti che hanno permesso lo sviluppo di metodi di contabilità e finanza adatti a scambi su tempi lunghi e con mercati lontani.

I mercanti provenienti dalle città italiane, dalle Fiandre e persino dalla Scandinavia si incontrano in fiere annuali, tenute in Francia e in Italia, per concludere affari e scambiare titoli finanziari. Le fiere di Champagne erano il punto d'incontro delle merci dall'Europa settentrionale e meridionale; le fiere di cambio



FIG. 7.1. Mercato medievale. Dettaglio da Egidio Romano, *Du gouvernement de Princes*, Parigi, Bibliothèque del l'Arsenal.



FIG. 7.2. Paolo di Giovanni Fei, *Il camerlengo con il suo segretario nel loro ufficio*, 1394, Siena, Archivio di Stato.

o di Bisenzone, dal nome della città francese di Besançon, erano dedicate esclusivamente allo scambio di titoli, settore nel quale i genovesi esercitavano la massima autorità. L'esistenza delle fiere consentì ai mercanti di limitare gli spostamenti, faticosi e non privi di pericoli: ormai il controllo dei propri traffici si poteva infatti effettuare per mezzo di lettere di cambio, da inviare ai propri rappresentanti nei maggiori centri commerciali d'Europa.

L'espansione degli scambi e delle tecniche mercantili condusse alla formazione di società commerciali di grandi dimensioni che assunsero la forma di compagnie. La complessità e la vastità delle operazioni da esse intraprese resero indispensabile l'impiego di contabili, magazzinieri, trasportatori e corrispondenti. Il mercante vero e proprio scomparve, sostituito da una figura con mansioni in gran parte burocratiche: già allora, infatti, a circolare erano soprattutto le informazioni, e quindi il mercante era impegnato nella corrispondenza e nell'attività contabile, per dare un giusto ordine a prezzi, acquisti, vendite e scorte, concludendo così buoni affari.

Altri mestieri d'antico regime

Sul finire del Medioevo, le arti e i mestieri venivano in parte condizionati dalle corporazioni, ma in sostanza erano liberi: non c'era servitù, né schiavitù. Le professioni erano praticate liberamente e permettevano di percepire un salario. La ricostruzione storica delle remunerazioni è difficile e i risultati sono frammentari. Per quanto riguarda la sola penisola italiana, troppi erano gli ordinamenti, i livelli di giurisdizione e autoregolazione e le realtà statuali perché sia possibile avere un quadro esaustivo delle retribuzioni dei lavoratori che permetta un confronto organico dal Medioevo all'età industriale. Per quel che riguarda l'Europa nel suo complesso è stato fatto molto, a cominciare dall'istituzione nel 1929 del Comitato scientifico internazionale per la storia dei prezzi: da allora gli storici economici sono riusciti a ricostruire serie di prezzi utili a definire il tenore di vita e il potere d'acquisto dei lavoratori. Da esse è possibile ricavare un'idea affidabile dei salari e delle retribuzioni in Europa almeno a partire dal XVI secolo.



FIG. 7.3. Jan Van Eyck, *Ritratto dei coniugi Arnolfini* (1434, Londra, National Gallery). Il dipinto rappresenta il committente, il ricco mercante lucchese Giovanni Arnolfini, assieme alla moglie Giovanna Cenami a Bruges, nelle Fiandre, dove molti mercanti italiani si erano trasferiti per concludere gli affari delle case mercantili italiane.

Box 3

Il mecenatismo e il lavoro artistico

Chi retribuisce il lavoro dell'artista e del letterato? Prima che fosse il mercato dell'arte a dare una valutazione delle opere, furono i grandi committenti a ricompensare pittori e scultori. La Chiesa, da questo punto di vista, fu di straordinaria importanza.

Le opere commissionate agli artisti dovevano rispettare i requisiti dei committenti, quali per esempio il soggetto dell'opera, il che non lasciava molti margini di autonomia. Per garantire la libertà artistica, alcuni munifici benefattori, soprattutto aristocratici e signori del Rinascimento italiano, offrirono la loro protezione a diversi artisti e li accolsero nelle proprie corti. Furono detti *mecenati*, a ricordare Gaio Cilnio Mecenate, un influente patrizio romano di famiglia etrusca contemporaneo di Augusto, che accolse e ospitò con tale generosità numerosi artisti, tra cui Orazio e Virgilio, da diventare l'emblema dei protettori dell'arte. Molti fra i protetti di Mecenate dedicarono a lui le loro opere (o alla glorificazione dell'imperatore: si pensi all'epica genealogia di Roma nell'*Eneide* di Virgilio), ma si ritiene che presso di lui poeti e artisti abbiano sempre operato in libertà.

Tra gli epigoni di Mecenate vanno ricordati in particolare Isabella d'Este e Cosimo e Lorenzo de' Medici, protettori delle arti rinascimentali e garanti di grandi artisti quali il pittore Sandro Botticelli o l'umanista Pico della Mirandola.

Il mecenatismo esiste ancora ai nostri giorni, anche se in forma rinnovata. Sono soprattutto le imprese e le fondazioni a investire nell'arte e nel patrimonio culturale, anche per un ritorno d'immagine: si pensi per esempio alla Olivetti del secondo Novecento o alle fondazioni legate a patrimoni privati, come quella dei Guggenheim.

Esistono parecchi dati sulle retribuzioni dei lavoratori italiani del Cinquecento, a Roma, Firenze, Bari e altre città. Sappiamo per esempio che il maestro delle stampe della Zecca pontificia ha ricevuto nel 1529 lo stipendio mensile di sei scudi. Sempre a Roma, nel 1593, all'Università La Sapienza i bidelli hanno invece ricevuto in un anno 17,5 scudi e il computista 150; il campanaro del Campidoglio ne ha ricevuti 15; l'organista dell'Aracoeli 71. Per i contadini sono disponibili i salari dell'anno 1599, pari a un massimo di 15 baiocchi al giorno per i lavoratori assunti nelle



FIG. 7.4. Petrus Christus, *San'Eligio nella bottega di un orefice* (1449, New York, Metropolitan Museum).

vigne. A Firenze, nel 1520 un bracciante agricolo viene pagato 7 soldi e, attraverso alti e bassi, un secolo dopo la sua paga arriva a 1 lira; mentre i tessitori di quella città ricevono per ogni braccio di panno 1 soldo e 9 denari nel 1533, e un massimo di 4 soldi all'inizio del XVII secolo [Fanfani 1959].

Nel Medioevo, lo spazio adibito al lavoro artigiano e quello di abitazione spesso coincidevano: di solito la bottega si trovava



FIG. 7.5. Una corporazione medievale di intagliatori. Dettaglio da G. Boccaccio, *Des cas des nobles hommes et femmes malheureux* (edizione francese di: *De casibus virorum illustrium*), ca. XVI secolo, Londra, British Library, Add. MS 18750, folio 5.

al piano terra della casa dove l'artigiano viveva, oppure l'attività veniva svolta all'esterno, subito fuori dalla porta di casa. La quotidianità non è scandita da confini, né temporali né spaziali, tra lavoro e riposo. L'artigiano ha completa libertà nella gestione dei modi e dei tempi della sua professione; è proprietario della sua bottega e dei mezzi di produzione, ovvero degli strumenti di lavoro e della materia prima, e ovviamente delle competenze specifiche del proprio mestiere, che può trasmettere agli eventuali apprendisti. Già a quei tempi, però, come abbiamo visto, esistono anche lavoratori che sono privi di questi privilegi: frequentemente



FIG. 7.6. La corporazione dei sarti di Londra.

Fonte: M.P. Davies, *The tailors of London and their guild, 1300-1500*, Tesi di dottorato, Oxford, 1994.

non specializzati, vengono assunti saltuariamente come salariati per periodi irregolari. Non è riconosciuto loro alcun diritto.

Nel corso del Medioevo, e in misura ancora maggiore con l'approssimarsi della sua fine, l'artigiano perse le sue prerogative a favore dell'emergente classe dei mercanti. Il lento declinare del potere delle corporazioni e l'aumento delle ricchezze ricavate dai traffici commerciali invertirono il rapporto fra artigiani e mercanti a favore di questi ultimi: le compagnie di commercio avevano infatti ormai assunto il controllo delle materie prime e dei canali di smercio dei prodotti finiti, e così gli artigiani si ritrovarono alle dipendenze dei mercanti. Tuttavia, nelle città le corporazioni mantenevano ancora notevoli poteri di regolamentazione, e così i mercanti furono in parte esclusi dagli scambi urbani. In base a quanto detto finora, è comprensibile la tentazione di idealizzare



FIG. 7.7. Rembrandt, *Sei sindaci dei drappieri di Amsterdam*, 1662 (Amsterdam Rijksmuseum). Gli ispettori della gilda dei drappieri rimanevano in carica un anno con il compito di verificare la qualità dei panni e dei tessuti venduti ai membri della gilda.

il mercante e l'artigiano medievali in quanto anticipatori del capitalismo e dello sviluppo tecnologico: l'artigiano per il suo controllo sulle tecniche del lavoro, e il mercante per le innovazioni finanziarie. Di fatto, però, l'economia medievale era ancora largamente agricola e nettamente precapitalistica.

L'allentamento del controllo corporativo sui mestieri produsse condizioni lavorative più fluide, presto regolate da una gerarchia delle attività. Le arti erano divise tra professioni e mestieri; entrambi a loro volta si dividevano in manuali e non. Lo status sociale delle professioni non manuali – medici, notai, giudici, dottori laureati – crebbe a discapito di quelle manuali e dei mestieri. I mestieri erano ordinati per importanza, in base all'influenza che esercitavano non solo sull'economia della città ma anche sulla sua amministrazione. A Venezia, per esempio, la gerarchia vedeva in cima i fabbri, seguiti dai tessitori, dai sarti, dai drappieri e dagli orafi. Calzolai, pizzicagnoli, fornai, vinattieri e legnaioli seguivano nella categoria della arti minori.

L'organizzazione gerarchica delle arti aveva naturalmente anche un risvolto politico. La prima ambizione di chi esercitava le arti maggiori, le professioni non materiali, era accedere alla classe dei notabili, e magari ottenere un titolo nobiliare. La rigida società medievale diede così vita al pregiudizio della scarsa possibilità di ascensione sociale degli artigiani: coloro che svolgevano attività «meccaniche», cioè manuali, erano subordinati a chi esercitava una professione non manuale, cioè civile. Questa sorta di sistema gerarchico fu sancito a Venezia e a Firenze, dove l'arte degli speciali assunse crescente importanza per l'influenza esercitata su altre professioni nel consiglio cittadino; ma una simile organizzazione sociale si trova nello stesso periodo in altre città europee. A Londra, a metà del XIV secolo, le arti sono divise in tredici gilde: le arti maggiori comprendono orefici, droghieri, macellai, merciai e pellicciai, mentre quelle minori comprendono armaioli, fabbri, follatori, osti, tappezzieri e tessitori. Ai primi erano riconosciuti pieni diritti di cittadinanza e di rappresentanza; ai secondi era negata la partecipazione al consiglio cittadino. Nelle città tedesche la situazione era ancora diversa: le corporazioni al vertice del controllo cittadino variavano da città a città, a seconda dei contributi che versavano alle casse comunali. A Lubeca, potente città anseatica, dominavano i fornai; in altre città gli artigiani del cuoio; e così via.

Capitolo 8

Il mestiere delle armi: mercenari e compagnie di ventura

La pratica di assoldare (letteralmente «prendere al soldo») milizie dietro compenso è antica. Era nota sia in Grecia che a Roma, ma nel mondo classico non era particolarmente diffusa. A Roma queste truppe erano note con il nome di *auxilia*; più avanti, al tempo dell'Impero, questi soldati vennero detti *foederati*, poiché spesso provenivano delle province limitrofe. Fu però nel Medioevo, a partire dall'anno 1000, che si ebbe la massima diffusione di truppe mercenarie, che raggiunse il suo apice nel XIV secolo in Francia e nei territori italiani.

I mercenari allora erano organizzati in vere e proprie corporazioni, le cosiddette «compagnie di ventura». Il successo delle compagnie fu dovuto al loro carattere di temporaneità e di indipendenza che ben si adattava alle esigenze dei sovrani e dei comuni medievali, spesso alle prese con le rivolte dei loro stessi sudditi. Non di rado i mercenari erano infatti originari di altre regioni, diverse da quella del sovrano che le assoldava o del luogo in cui avrebbero combattuto.

Un esempio noto è quello delle milizie svizzere, formate dalla Confederazione elvetica e ingaggiate per combattere le guerre in Italia e Germania. Proprio sul modello dei mercenari svizzeri si formarono diversi corpi di ventura. La trasformazione della guerra in un mestiere portò all'abbandono dell'ideale cavalleresco medievale, mentre ancora era lontana la formazione degli eserciti nazionali che avrebbero combattuto per la patria. Gli svizzeri, come i lanzichenecchi tedeschi, combattevano dietro ingaggio, ed erano spinti solo dalla prospettiva di guadagno. Tuttavia, benché distanti dai valori cavallereschi, questi soldati si comportarono in modo affidabile e leale, cioè, diremmo oggi, da veri professionisti.

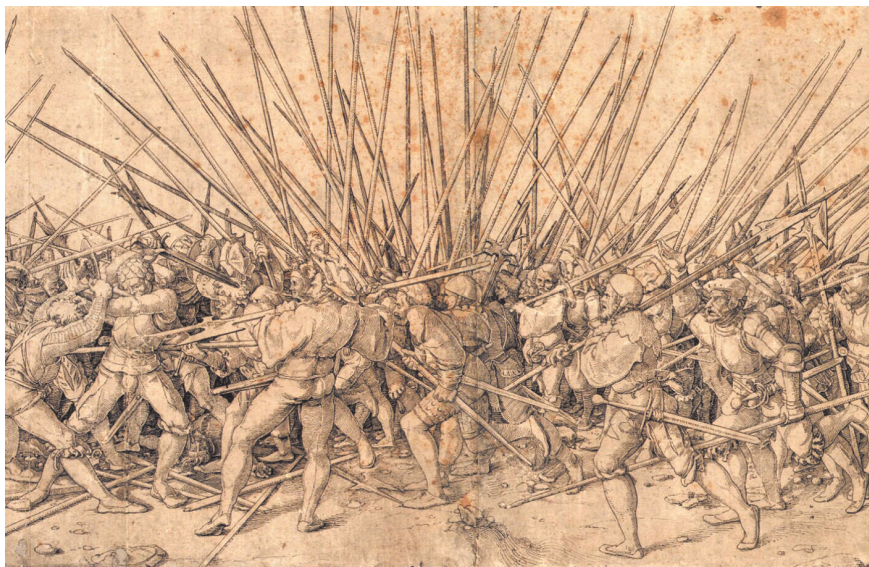


FIG. 8.1. Mercenari svizzeri. Dettaglio da Hans Holbein il giovane, *Scena di battaglia*, XVI secolo, Albertina, Vienna.

I condottieri che guidavano i soldati di ventura potevano essere signori feudali decaduti, o più semplicemente provenire da territori depressi ed economicamente poco sviluppati, come del resto la stessa Svizzera a quell'epoca. I mercenari affiancavano le armate cittadine o gli eserciti del sovrano come truppe ausiliarie e di rinforzo, ma a volte furono decisivi per le sorti di battaglie e guerre. Il condottiero pagava le proprie truppe dopo averne concordato l'ingaggio con lo stato e, dotato di pieni poteri, ne era totalmente responsabile.

In Italia, al crescere dell'importanza e della notorietà dei condottieri aumentarono le opere che ne celebravano le gesta: palazzi a Urbino e a Gubbio, il Castel Sismondo di Rimini, la cappella Colleoni a Bergamo. Al culmine del prestigio delle compagnie di ventura alcuni condottieri riuscirono a diventare addirittura signori: Francesco Sforza a Milano, Braccio da Montone a Perugia, i Malatesta in Romagna e Bartolomeo Colleoni a Bergamo. Ma molte delle signorie instaurate dai condottieri non ebbero una vita lunga: la loro scomparsa segnò la fine della stagione di massima fortuna delle compagnie di mercenari.

Già al termine del Medioevo, con la nascita dello stato moderno, le milizie mercenarie si tramutarono infatti progressivamente in



FIG. 8.2. Particolare del castello di Malpaga, di proprietà dei Colleoni (Cavernago, Bergamo).

un esercito stabile, acquartierato in caserme e permanentemente disponibile. I sovrani cominciarono a imporre ai mercenari di sottostare a un ufficiale di loro nomina, dando così vita, di fatto, alla professione militare statale.

La retribuzione dei soldati

Durante il Medioevo, a causa delle molte e lunghe guerre, era difficile garantire agli eserciti la retribuzione pattuita. In Italia si ricorse a espedienti e innovazioni: i soldati furono persino pagati con una sorta di moneta «simbolica», priva di valore, che non conteneva oro né argento. Si ricordi, però, che la paga dei soldati e l'ingaggio dei mercenari erano spesso integrati dal bottino di guerra, cioè dal frutto delle razzie e dei saccheggi compiuti al termine delle battaglie.

A causa delle lunghe guerre tra i comuni italiani, divisi nelle fazioni filoimperiale e filopapale, gli eserciti imperiali furono molto attivi nell'Italia settentrionale. Le battaglie divennero sempre più lunghe, causando un maggiore coinvolgimento degli eserciti sul campo. Ne fu un esempio eclatante l'assedio di Faenza da parte delle truppe imperiali di Federico II. La città romagnola aveva aderito alla seconda Lega lombarda contro l'imperatore svevo, il quale nel 1240, durante la sua campagna tra Ravenna e Parma, accerchiò le mura faentine con le sue truppe, che lì rimasero fino all'aprile dell'anno successivo. I costi della prolungata operazione



FIG. 8.3. *Soldati ricevono la paga in monete di cuoio.* Miniatura della *Cronica di Giovanni Villani* (XVI secolo).

militare costrinsero l'imperatore a contrarre numerosi debiti per quietare le rimostanze delle truppe assoldate in diverse città fedeli del Nord d'Italia e in Svizzera: il bilancio di Federico II ne uscì gravemente appesantito. Fu proprio in quelle circostanze che venne introdotta un'autentica innovazione finanziaria per l'epoca: l'imperatore fece infatti coniare monete di cuoio, ognuna delle quali avrebbe dato diritto a una moneta d'oro, l'augustale, coniata dalle zecche imperiali in Sicilia. Secondo le cronache, Federico II mantenne l'impegno e dopo la vittoria sulla città di Faenza elargì le corrispondenti quantità d'oro. Ciò che interessa sottolineare è che quelle monete di cuoio erano vere e proprie cambiali, cioè promesse di pagamento ai loro portatori. Un'anticipazione, già nell'Europa del XIII secolo, della cartamoneta.

Casi simili a quello dell'assedio di Faenza sono attestati nella Spagna dell'ultimo secolo della *reconquista* e nell'Olanda del XVI secolo. In generale, quindi, possiamo affermare che gli stati di emergenza causati dalle guerre costrinsero alla sperimentazione di nuove forme di retribuzione dei soldati, anticipando in alcuni casi l'utilizzo di banconote come moneta di scambio.

Capitolo 9

L'età moderna e le compagnie commerciali

Le differenza di salario

Per l'Europa occidentale il passaggio dal Medioevo alla modernità ha segnato un processo di espansione economica. Le scoperte geografiche e la successiva espansione globale europea condussero alla formazione di un'«economia-mondo» interconnessa e governata da alcuni centri nevralgici, dove si andò concentrando gran parte della ricchezza. Il suo primo centro globale fu Siviglia, erede della tradizione commerciale genovese e anticipatrice delle grandi piazze mercantili che si sposteranno in rapida successione da Lisbona ad Anversa, ad Amsterdam, a Londra.

L'apparente «miracolo europeo» [Jones 2005] dell'età moderna ha aperto la strada alla «grande divergenza» [Pomeranz 2004] tra il vecchio continente e il resto del mondo. Molti storici economici si sono chiesti perché l'Europa ha cambiato il mondo [Zamagni 2015]; nel rispondere a questo interrogativo, emergono alcune tematiche di grande importanza per la storia della retribuzione del lavoro che meritano un ulteriore sforzo interpretativo.

Una prima questione riguarda la difficoltà di ricostruire le serie storiche sui salari del periodo e dunque di valutare la loro evoluzione. È vero che è possibile confrontare l'andamento dei salari corrisposti, per i lavori sia qualificati sia non qualificati, in diverse città europee: una comparazione senz'altro utile, ma puramente orientativa, se non si riesce a dare un contenuto «reale» alle remunerazioni nominali.

Una seconda questione è invece relativa alla formazione delle divergenze salariali: sia all'interno di aree omogenee (per esempio tra i lavoratori non qualificati o tra gli artigiani), sia tra zone

dell'Europa con ritmi di sviluppo differenti, sia tra l'Europa nel suo insieme e altre aree del mondo, alcune delle quali vantavano il suo stesso grado di sviluppo (se non superiore: si pensi per esempio alla Cina), almeno fino al Seicento.

Per alcuni ambiti professionali e lavorativi (specialmente per il settore delle costruzioni) esistono serie storiche sugli andamenti dei prezzi, del costo della vita e dei salari che costituiscono un prezioso, anche se non esaustivo, punto di riferimento e che stimolano alcune riflessioni utili per farsi un'idea dell'evoluzione dei salari nell'Europa moderna (XVI-XIX secc. ca.). Analizzando i dati raccolti e discussi da Robert C. Allen [2001] è possibile notare come i salari siano sostanzialmente stabili nei primi tre secoli del periodo considerato (1500-1799), con oscillazioni moderate e una tendenza alla crescita, per poi aumentare molto rapidamente nell'Ottocento e nel primo decennio del Novecento, fino alla prima guerra mondiale. Nelle città esaminate si nota una differenza ridotta tra i salari dei lavoratori qualificati e quelli dei lavoratori non qualificati, con il differenziale minimo tra le retribuzioni raggiunto a metà Cinquecento, quando i primi ammontavano a circa il doppio dei secondi: un livello di diseguaglianza lontanissimo da quello odierno.

Secondo i dati in nostro possesso (tabb. 9.1 e 9.2), dunque, l'era moderna è stata caratterizzata da salari nominali poco variabili e sostanzialmente stabili. Eppure, è noto come abbia portato con sé anche una rivoluzione dei prezzi e l'aumento dei consumi. Ma come possono coesistere crescita dei consumi e riduzione dei salari reali, se quest'ultima è causata dall'aumento dei prezzi a scapito del valore nominale del salario stesso? Di seguito verranno offerte alcune possibili spiegazioni.

La rivoluzione dei prezzi fu una conseguenza del successo europeo nell'esplorazione del mondo e nello sfruttamento delle sue risorse. L'oro e l'argento giunti dalle Americhe, prima a Siviglia e in tutta la Spagna e poi nei territori legati a quest'ultima per affari o per guerra, causarono inflazione e crescita dei prezzi. La perdita di potere d'acquisto dei salari si diffuse rapidamente in tutta Europa, lasciando indenni solamente i territori che nel XVI secolo avevano scarsi rapporti con la Spagna, ossia l'Inghilterra e le Province Unite, le quali beneficiarono per lungo tempo di salari reali stabili o in crescita, mentre i paesi ricchi del Mediterraneo settentrionale vedevano il loro potere d'acquisto assimilarsi

TAB. 9.1. *Salario nominale di un lavoratore delle costruzioni qualificato (grammi di argento al giorno)*

	1500- 1549	1550- 1599	1600- 1649	1650- 1699	1700- 1749	1750- 1799	1800- 1849	1850- 1899	1900- 1913
Amsterdam	4,5	7	10,4	11,9	11,7	11,9	12,1	21,4	64,1
Anversa	5,2	10,3	12,6	11,8	11,5	11,5	12,8	20,5	53,1
Augusta	3,5	4,2	5,4	6,5	6	5,4	5,8		
Cracovia	3,8	5,2	4,2	4,1	3,3	3,8	5,2	15,9	35
Danzica	2,8	4,7	6,4	7,7	6,7	5,2	8		
Firenze	5,3	7,5	10,6					15,9	35,2
Lipsia	2,9	3,3	6,8	7	6,2	5	6,7	22,5	71,9
Londra	5	6,9	11,3	14,5	14,7	17,8	28,9	48,3	106,4
Madrid	6,2	12,5	20,1	15,1	11,6	10,7	16,5	19,2	32
Milano			10,5	8	6,1	5,4	6,2	13,2	45,5
Napoli	6,8	5,5	7,8	5,9	5,7	6,6			
Parigi	4,4	9	10,6	11	8,2	9,3	16,4	34,4	76,3
Strasburgo	5,1	5,5	6,1	8,3	4,4	5,5	10,6	11,7	
Valencia	6,5	8,5	10,5	10,3	8,6	7,6			
Varsavia		3,6	5,6	4,3	5,3	7,4	10,9	20,1	50,1
Vienna	4	3,9	5,5	5,2	4,8	4,8	3,2	6,6	59,1

TAB. 9.2. *Salario nominale di un lavoratore delle costruzioni non qualificato (grammi di argento al giorno)*

	1500- 1549	1550- 1599	1600- 1649	1650- 1699	1700- 1749	1750- 1799	1800- 1849	1850- 1899	1900- 1913
Amsterdam	3,1	4,7	7,2	8,5	8,9	9,2	9,2	16,3	48,6
Anversa	3	5,9	7,6	7,1	6,9	6,9	7,7	12,7	32,4
Augusta	2,1	3,1	4	4,7	4,2	4,3			
Cracovia	1,9	2,9	3,4	2,9	2,2	2,9	2,4	7,1	24,1
Danzica	2,1	2,1	3,8	4,3	3,8	3,7	4,8		
Firenze	2,9	3,8	4,7					10,8	25
Lipsia		1,9	3,5	3,9	3,7	3,1	4,4	14,8	51,6
Londra	3,2	4,6	7,1	9,7	10,5	11,5	17,7	31,2	71,5
Madrid		6,3	8		5,1	5,3	8	9,7	19
Milano			5,9	4,1	3,2	2,9	3,1	7,3	22,4
Napoli	3,3	3,5	5,3	4,8	4,8	3,8	3,8		
Parigi	2,8	5,5	6,6	6,9	5,1	5,2	9,9	21,4	52,2
Strasburgo	3,7	3,4	4,3	3,1	2,9	3,3	8,1	9,3	0
Valencia	4,2	6,6	8,8	6,9	5,7	5,1			
Varsavia		2,5	3,2	2,7	1,9	3,4	4,9	9,1	26,3
Vienna	2,7	2,6	4,4	3,5	3,2	3	2,1	4,2	43,5

Fonte: Allen [2001, p. 416].

a quello delle aree centrali dell'Europa di lingua tedesca o slava. Si era realizzata così una prima divergenza intraeuropea: da una parte i paesi nordoccidentali, e dall'altra quelli meridionali in convergenza con quelli centrali.

Relativamente al confronto tra Europa e Asia le differenze salariali che si crearono tra i due continenti in quel periodo non possono avere solamente ragioni monetarie. Da una parte, infatti, anche l'Asia, e la Cina in particolare, erano ricche di argento circolante, che proveniva dall'Europa o, attraverso le Filippine, direttamente dai possedimenti spagnoli in Sudamerica; dall'altra, storicamente l'Europa ha lungamente sofferto di un deficit commerciale nei confronti della Cina, per cui l'argento si è sempre mosso in direzione dell'Asia. L'inflazione e la rivoluzione dei prezzi non possono pertanto essere considerate spiegazioni soddisfacenti per giustificare la differenza di salario a favore dell'Europa: è necessario prendere in considerazione ragioni di carattere economico più che monetario, a partire dalla crescente produttività europea in un'epoca in cui si era accentuato lo sfruttamento intensivo del fattore lavoro.

Una prima possibile reazione alla riduzione dei salari reali in molte città europee potrebbe essere stata una contrazione dei consumi, anche con la scelta di alimenti che a parità di spesa potevano garantire un maggior apporto calorico e proteico: per esempio i nuovi prodotti provenienti dalle Americhe, come la patata e il mais. Tuttavia ciò sembra poco probabile, poiché i salari erano già vicini a un'ipotetica soglia minima di sopravvivenza e lo spazio di manovra per ulteriori risparmi sui consumi era davvero scarso. Risulta invece più convincente pensare a una «rivoluzione industriale» [de Vries 1994]: lavorare di più per mantenere gli stessi livelli di consumo o per poter acquistare beni più numerosi o di maggior valore. Bisogna ricordare che nella modernità il lavoro non era regolare né regolamentato: lo sarebbe diventato solo con la rivoluzione industriale. I lavoratori salariati prestavano la propria opera alla giornata, e potrebbero semplicemente aver scelto di lavorare più giorni di quanto erano abituati a fare: più ore lavorate, e dunque una paga migliore. Un altro fattore di cui è necessario tener conto è la scarsa rilevanza del salario nella vita economica dei primi secoli della modernità: infatti si viveva ancora in un contesto economico caratterizzato da scambi limitati, fondato in gran parte sull'autoconsumo dell'impresa familiare

TAB. 9.3. Comparazione tra i salari giornalieri per il lavoro non qualificato tra Inghilterra e Cina, 1550-1849

Periodo	Inghilterra		Cina			Argento cinese in % all'Inghilterra	Frumento cinese in % all'Inghilterra
	Argento*	Frumento [§]	Argento*	Riso	Frumento [§] equivalente		
1550-1649	3,8	5,2	1,5	3	4,5	39	87
1750-1849	11,5	7,8	1,7	2	3	15	38

Note: Per la Cina l'area presa in considerazione è il delta del fiume Yangzi;
*grammi di argento al giorno; [§]chilogrammi di frumento al giorno.

Fonte: Broadberry and Gupta [2001].

contadina e sui rapporti di subordinazione signorile, mentre la libera professione veniva esercitata privatamente e i commerci erano nelle mani di gruppi mercantili. Il lavoro subordinato o dipendente era insomma una componente poco significativa.

Per quanto riguarda invece la parte di Europa rimasta indenne o solamente sfiorata dall'inflazione dovuta all'argento sudamericano importato dagli spagnoli, cui si è accennato sopra, il discorso è diverso. Se anche nei paesi di cultura germanica e slava le condizioni migliorarono un po' in termini relativi rispetto ai paesi di cultura latina, fu nell'angolo nordoccidentale del vecchio continente che, dopo un periodo di lieve crescita, all'inizio dell'Ottocento si verificò un deciso progresso: l'Inghilterra e i Paesi Bassi, grazie a un'inedita disponibilità economica che favorì l'affermarsi di nuovi stili di vita, si lasciarono finalmente alle spalle la loro lunga storia di arretratezza rispetto alla sponda mediterranea europea.

Emblematico è il caso delle Province Unite. Quest'area, lungamente contesa dalla Spagna nel corso del XVI secolo, visse la propria età dell'oro nel Seicento. Quella olandese fu la prima vera e propria economia moderna [de Vries e van der Woude 1996]. I resoconti dell'epoca parlano di un territorio povero e privo di risorse, eppure gli olandesi, dopo la cacciata degli spagnoli, riuscirono a trasformare le sorti della propria economia grazie alla capacità di sfruttare le opportunità che si presentarono e di modificare le condizioni in cui si trovavano. Le terre vennero sottratte al mare e rese coltivabili; nel frattempo si riuscì a incrementare la quantità di pescato, il che da una parte consentì alla popolazione di nutrirsi



FIG. 9.1. Jan Vermeer, *Soldato con ragazza sorridente* (1658 ca., New York, The Frick Collection).

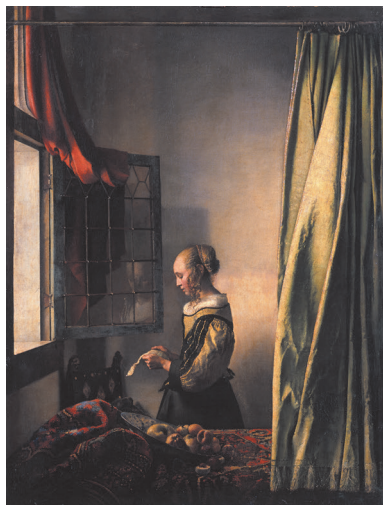


FIG. 9.2. Jan Vermeer, *Donna che legge una lettera davanti a una finestra aperta* (1657 ca., Dresda, Gemäldegalerie).

meglio, e dall'altra diede agli olandesi la possibilità di ampliare i commerci con altri paesi. La rurale società olandese divenne rapidamente urbana e sofisticata, con aspettative e ambizioni del tutto inedite. La famosa storia della «tulipanomania», la prima bolla finanziaria scoppiata nel 1637, è un ottimo esempio della nuova esigenza di mettere in mostra la propria influenza sociale, e insieme di un'avvenuta rivoluzione dei consumi, intrecciata con l'espansione commerciale a livello globale.

Le scoperte geografiche e le nuove rotte mercantili consentirono l'arrivo in Europa di prodotti e materiali mai visti, capaci di trasmettere un'idea di benessere, opulenza e fascino. Le opere d'arte del Seicento olandese costituiscono un'eccellente testimonianza delle nuove ambizioni della classe borghese in ascesa, desiderosa di mostrare il proprio prestigio ostentando particolari stili di vita e di consumo: in dipinti come *Soldato con ragazza sorridente* e *Donna che legge una lettera davanti a una finestra aperta*, entrambi di Jan Veermer, è evidente il nuovo gusto della borghesia per gli oggetti esotici – che sia un cappello di feltro di pelli provenienti dall'America settentrionale o un piatto di fattura cinese [Brook

Box 4

Il Rinascimento e l'arte commerciale

Come abbiamo visto nel box 3, il lavoro degli artisti era finanziato dai grandi committenti, tipicamente pubblici, o da alcuni ricchi privati, i mecenati. In entrambi i casi si trattava di pochi grandi compratori che per tutto il Medioevo stimolarono lo sviluppo dell'arte.

Ciò avvenne prima che si formasse una classe mercantile attenta ai prodotti artistici e con sufficiente capacità d'acquisto: la borghesia cittadina. Nacque così una nuova domanda di opere d'arte, accompagnata da un gusto e una sensibilità nuove, che crearono nuovi mercati di sbocco per gli artisti.

La nuova clientela urbana privata permise agli artisti di esplorare elementi laici, che affiancarono l'allora preponderante produzione di opere a tema religioso. A partire dal XIV secolo gli artisti iniziarono ad aprire botteghe in città, come qualsiasi altro artigiano, e come questi si unirono in corporazioni. Quella dei pittori era considerata un'arte manuale, quindi «meccanica», e come tale era ritenuta di basso rango. Mentre gli artisti alla corte dei signori o dei mecenati ricevevano sia ospitalità sia un salario per la loro attività, i nuovi artisti di bottega guadagnavano di che vivere con il commercio delle proprie opere: nacque così l'arte commerciale. A partire dal Rinascimento italiano le opere dei pittori vennero pagate in parte a seconda di quali soggetti vi erano rappresentati, in parte a seconda di altri aspetti, come la dimensione della tela o la reputazione dell'artista. L'importanza dei pittori artigiani crebbe di pari passo con la capacità di spesa della società borghese. Nel Cinquecento, la nuova concezione dell'arte e lo sviluppo del collezionismo portarono alla nascita delle gallerie e di vere e proprie agenzie di intermediazione e trattativa di vendita, soprattutto a Venezia e nelle Fiandre. Con il secolo successivo il fenomeno si espanse in Francia e in Inghilterra, dove iniziarono le esposizioni e i mercati di rivendita delle opere. Il trionfo della borghesia nell'Ottocento renderà il mercato dell'arte un importante spazio per investimenti e speculazioni.

2015]. Le due opere ci fanno intravedere una società cosmopolita, sofisticata e curiosa; ma come poterono permetterselo? Il reddito da lavoro non basta a spiegare la nuova ricchezza della società olandese: a permettere l'aumento dei consumi, infatti, fu soprattutto il ritorno del capitale investito nelle compagnie commerciali.

Le compagnie commerciali

La Compagnia olandese delle Indie orientali (*Vereenigde Geoctroyeerde Oostindische Compagnie*, VOC) era un'associazione di mercanti nata dall'unione delle compagnie mercantili delle Province Unite, con il sostegno del suo governo, per gestirne monopolisticamente i traffici commerciali. Attiva nel XVII e XVIII secolo, godeva di privilegi governativi per il controllo delle rotte verso le colonie e l'importazione dei loro prodotti.

Per riunire i gruppi mercantili in un'unica entità e per garantire i capitali necessari fu introdotta un'autentica innovazione organizzativa e finanziaria: la Compagnia costituisce infatti il primo esempio noto di società per azioni i cui titoli non erano solamente trasferibili, ma contrattabili. La comparsa di questa forma di società anonima, il cui capitale è diviso in quote, ebbe presto l'effetto di collegare il concetto di valore più che al dividendo a cui dava diritto il possesso di un titolo azionario alla quotazione del titolo stesso, la quale divenne poi oggetto di scambio, contrattazione e, infine, di speculazione. Alla Compagnia olandese delle Indie orientali si attribuisce anche la prima evidenza storica di vendita allo scoperto, a opera di Isaac Le Maire [Van Dillen, Poitras e Majithia 2006].



FIG. 9.3. *La Borsa di Amsterdam* (1969, Rotterdam, Museum Boymans-Van Beuningen).



FIG. 9.4. Willem van der Does, *Piantagione in Indonesia* (Collezione privata).

La forma di sottoscrizione del capitale tipica delle compagnie commerciali era ben spiegata dalla necessità di mobilitare una notevole quantità di risparmi. Uno degli effetti desiderati fu la distribuzione del rischio d'impresa, che doveva essere riconosciuto e retribuito dai dividendi; un effetto secondario, che non rientrava fra gli obiettivi originari, fu quello di dar vita a un mercato di scambio e contrattazione dei titoli. I valori delle azioni raddoppiarono già nei primi dieci anni, e l'espansione del prezzo delle azioni iniziò a spostare l'idea di retribuzione dell'investimento dal dividendo alla realizzazione di un saldo positivo tra il prezzo di acquisto e quello di vendita. Per gestire il commercio dei titoli e per ospitare il costante scambio delle azioni della Compagnia, che erano al portatore, nel 1609 aprì la Borsa di Amsterdam.

I grandi profitti generati dal commercio di prodotti esotici – il pepe, la noce moscata e le altre spezie provenienti dalle isole sparse tra gli oceani Indiano e Pacifico, come Ceylon, Sumatra, Giava, il Borneo, le Molucche – arricchirono i mercanti della Compagnia e i sottoscrittori delle azioni, ma il lavoro vide ben poco ritorno dall'accumulo di tanti guadagni.

Nelle colonie dell'Indonesia e negli altri possedimenti olandesi il lavoro era soprattutto forzato, la sua organizzazione opprimente,

e lo sfruttamento delle piantagioni intensivo. Una delle maggiori opere letterarie olandesi, *Max Havelaar ovvero Le aste del caffè della Società di Commercio olandese*, scritta da Eduard Douwes Dekker sotto lo pseudonimo di Multatuli («Molto ho sofferto») e pubblicato nel 1860, è un resoconto sconcertante delle pratiche imposte dal governo olandese, successore diretto della Compagnia delle Indie nella gestione delle colonie, per la coltivazione del caffè a Giava. Gli agricoltori erano obbligati a destinare larga parte del terreno coltivabile alla produzione di caffè e di altri prodotti da esportazione, il che metteva le popolazioni locali in condizioni di grande miseria. La ribellione del protagonista al sistema di oppressione raccontata in questo romanzo ebbe grande risonanza sia in Europa sia nei paesi soggetti allo sfruttamento coloniale.

Capitolo 10

La Riforma protestante e l'ascesa del capitalismo

Un nuovo sistema economico

Lo spostamento della ricchezza dall'Europa meridionale a quella nordoccidentale dopo la fine del Medioevo, cui si è accennato nel capitolo precedente, aprì la strada alla formazione del capitalismo. Fu infatti l'ascesa della borghesia commerciale in aree fino a quel tempo marginali della cultura europea a porre le basi del nuovo sistema economico: essa contribuì a creare un contesto sociale e culturale adeguato a favorire un cambiamento di mentalità in cui il lavoro e il profitto avrebbero avuto un ruolo centrale, portando alla scomparsa delle modalità di dipendenza economica tipiche del feudalesimo.

L'etica del lavoro cristiana non considerava il profitto il fine ultimo del lavoratore: lo riteneva invece un risultato secondario del talento umano, impegnato a continuare l'opera di creazione. Secondo il Vangelo i frutti principali del proprio lavoro non sono per questo mondo, ma per quello a venire. Tuttavia, la nuova classe borghese non gradiva tale principio, cercando di trovare un modo per giustificare i propri guadagni. A dare forma a questo passaggio decisivo dell'età moderna è la Riforma luterana e calvinista. Arcinota è la tesi weberiana sull'importanza dell'etica protestante per lo sviluppo dello spirito del capitalismo [Weber 1905], e note sono pure le critiche rivolte a quest'impalcatura teorica, anche da parte del suo autore, il quale, precisando di non avere l'intenzione di proporre una genesi deterministica del capitalismo, mise lucidamente in guardia, in contrapposizione con il pensiero di Marx, da un'interpretazione estrema della sua teoria, che delinea semplicemente una concausa accidentale della



FIG. 10.1. Georges de la Tour, *Il pagamento* (1630-35, Leopoli, Galleria Nazionale d'Arte).

formazione di un *ethos* affine all'incipiente capitalismo, nella cui affermazione avrebbe poi avuto un ruolo strumentale.

In effetti, di capitalismo inteso come processo di accumulazione della ricchezza vi è traccia fin dall'inizio della storia, e pure in queste pagine ne sono stati proposti degli esempi. Quello che cambia è la predisposizione verso la natura del profitto e delle sue forme. Se nei processi di capitalismo premoderno l'accumulazione era dovuta a una prerogativa politica (per esempio il privilegio signorile) o a un'intrapresa avventurosa (come le imprese commerciali), ora il capitalismo assume caratteristiche peculiari, distinguendosi dalla speculazione e dall'acquisizione predatoria di bottino. Il capitalismo è razionale: non è mosso dalla mera avidità, bensì dalla ricerca di guadagni leciti in quanto ottenuti attraverso il lavoro, da intendersi come insieme di procedure organizzate e regolarmente contabilizzate. Un'etica del lavoro dunque come legittima fonte di profitto cui la Riforma protestante fornisce un riconoscimento morale e culturale.

Oltre all'etica del lavoro, un'altra componente del capitalismo moderno è l'aspirazione borghese all'accumulazione di guadagni,



FIG. 10.2. Quantin Metsys. *Il banchiere e sua moglie* (1514, Parigi, Museo del Louvre).

principio guida di condotte improntate alla continua ricerca di attività redditizie e al rifiuto di ogni spreco. Un'etica che si addiceva allo stile di vita dei mercanti, meno a quello dei lavoratori ordinari, che conservavano una mentalità tradizionale, ancora legata all'economia naturale e alla sovrapposizione tra unità di produzione e dimensione domestica nella forma dell'impresa familiare contadina. Una mentalità secondo la quale il lavoro serviva a sopravvivere: risparmiare e accumulare ricchezze era inutile o addirittura pericoloso, perché il commercio era ancora un'attività non così diffusa e comunque era ritenuta rischiosa. In questo contesto culturale gli stimoli a lavorare di più – per esempio il cottimo – suscitarono un effetto opposto a quello de-

siderato, ovvero la riduzione del tempo di lavoro. Si rivelò allora più efficace lo stimolo negativo, ovvero la riduzione del salario, con il conseguente rischio di ritrovarsi in miseria.

Ma il vero punto di svolta per quanto riguarda il superamento della visione tradizionale dell'economia non fu l'introduzione di stimoli monetari o di altri incentivi al lavoro, bensì la diffusione di una posizione religiosa che spostasse l'enfasi da una *contemplazione* ascetica a un'*acquisizione* ascetica, in cui l'apprezzamento per il lavoro in quanto attività volta al profitto si combinava con uno stile di vita basato sull'austerità, improntato al rifiuto di ogni ostentazione di ricchezza. In questo modo il concetto di lavoro si staccò da quello di bisogno – che fosse quello di sussistenza o quello dettato da una crescente propensione al consumo –, svincolandosi da fini concreti. Il lavoro divenne così una vocazione, una manifestazione di adesione etica: doveva essere svolto con razionalità e autocontrollo e il profitto, che era destinato all'accumulo e solo in parte al consumo, aveva un valore in sé. Si tratta di principi che si sarebbero rivelati fondamentali nell'evoluzione del lavoro in senso professionale: un argomento particolarmente interessante per chi si occupa di temi relativi al lavoro, anche se le ripercussioni della Riforma protestante, e quelle dell'interpretazione weberiana del suo influsso sul capitalismo, non riguardarono solo questo ambito.

La nascita delle professioni

Per analizzare la questione della nascita delle professioni è necessario innanzitutto comprendere la portata che l'idea di professione stessa ha avuto nella trasformazione economica delle società moderne. Le professioni in quanto tali, infatti, esistevano già prima che esistesse il concetto stesso di professione: il medico e l'avvocato già esercitavano nell'età antica. Ma fu solo a partire dal Medioevo che la selezione di queste figure smise di dipendere da diritti acquisiti per eredità o dalla posizione sociale di pochi privilegiati, in favore di percorsi di formazione sempre più specifici per la mansione da svolgere. Nacquero scuole e università dove si formarono teologi, giuristi e medici. Si ricordi per esempio la Scuola medica salernitana, la cui nascita



FIG. 10.3. *La Schola Medica Salernitana*, miniatura dal Canone di Avicenna.

si fa risalire almeno intorno all'anno 1000: prosecutrice della tradizione medica greca, fu il principale centro di divulgazione in Occidente delle conoscenze arabe in materia, e i suoi corsi erano aperti anche alle donne.

La professione propriamente intesa è espressione della razionalità tipica della modernità. Prima della completa subordinazione dell'attività professionale alla competenza scientifica e alla preparazione tecnica, la professione è un'attività sociale, garantita dal sovrano e non di rado asservita al suo potere. Nella sede papale brulicano giuristi e teologi; nelle corti non mancano mai i medici; i sacerdoti sono sostenuti dalla comunità e operano per essa. In quest'epoca il professionista è integrato nel tessuto politico e sociale ed esercita nell'interesse del signore e della sua comunità: a garantire la sua retribuzione non è dunque un'attività privata, bensì la funzione pubblica che egli riveste.

Box 5

I santi Cosma e Damiano



Il miracolo di San Cosma e San Damiano, Stoccarda, Landesmuseum Württemberg.

Patroni di medici, chirurghi, farmacisti e dentisti, i santi Cosma e Damiano vissero nel III secolo e furono a loro volta medici. Fratelli, forse gemelli, di probabile origine araba e formati nell'arte medica, esercitarono la medicina in Siria, e insieme, convertirono molte persone al cristianesimo. La loro opera di cura fu inscindibile da quella di apostolato. Infatti, si dedicarono alla cura dei malati con spirito cristiano, curando i corpi e le anime insieme, e la popolarità che ottennero giocò un forte ascendente a favore dell'adesione al cristianesimo sulle popolazioni locali. I due santi offrivano la loro pratica medica gratuitamente, in segno di devota carità. Per questo motivo furono chiamati *anārgiri*, dal greco ἀνάργυρος («senza denaro»). La gratuità del loro servizio era funzionale alla loro

missione di apostolato. Per questo ottennero grande consenso tra la popolazione locale, ma allo stesso tempo attirarono l'attenzione delle autorità romane, che in quell'epoca governavano l'Asia Minore e la Siria. Probabilmente i due medici furono catturati tra la Cilicia e Antiochia e processati dai romani. Subirono il martirio sotto l'imperatore Diocleziano, e vennero decapitati attorno all'anno 300 d.C.

Fu l'imperatore d'Oriente Giustiniano a riabilitarli e a dedicare loro una basilica dopo aver compiuto un pellegrinaggio sul luogo del loro martirio e aver beneficiato, secondo la leggenda, di una miracolosa guarigione. Il papa Felice IV fece invece costruire la basilica a loro dedicata a Roma, nel foro della pace. Le reliquie dei due santi vennero separate e trasferite numerose volte, a Roma, a Brema, in Spagna e a Monaco di Baviera.

Tra i numerosi miracoli si ricorda il trapianto di una gamba a un sacrestano, operato dai due santi in sogno, tramandata dalla *Legenda aurea* di Jacopo da Varazze. La gamba era stata sostituita con quella di un etiope che era stato sepolto il giorno stesso nel cimitero di San Pietro in Vincoli. Altri episodi testimoniano il senso di missione della loro attività medica e il loro rifiuto della retribuzione.



FIG. 10.4. Francesco Gonin, *Renzo e l'Azeccagarbugli* (illustrazione per l'edizione del 1840 dei *Promessi sposi*).

La funzione pubblica, come si sa, è soggetta a molte pressioni da parte dei portatori di divergenti interessi. Un calzante esempio è quello dell'Azeccagarbugli, l'avvocato dei *Promessi sposi*. Nel terzo capitolo del capolavoro di Alessandro Manzoni, Renzo si reca da questo avvocato su consiglio di Agnese per un parere legale in merito alle minacce rivolte al curato don Abbondio. La goffa interpretazione della vicenda da parte dell'Azeccagarbugli, tuttavia, ne smaschera la sostanziale complicità con Don Rodrigo e l'asservimento al potere quando questi cade nell'equivoco di confondere Renzo con uno dei bravi. Nello stesso capitolo compare l'episodio dei celeberrimi capponi che Renzo porta in dono e che l'avvocato gli restituisce con sdegno una volta svelata l'identità del suo interlocutore. In conclusione, il primo incontro con l'Azeccagarbugli mostra un avvocato non certo professionale, colluso e mantenuto dal potere – in un capitolo successivo comparirà a pranzo nella dimora di Don Rodrigo –, privo di un regolare riconoscimento della propria attività. È proprio questo il significato dei due capponi: all'avvocato non viene dato un compenso per la sua prestazione, bensì un dono. Ciò che ancora manca è una precisa identificazione, costante nel tempo, del valore dell'attività professionale.

La professione moderna è invece svincolata sia dal servizio alla società sia dall'asservimento al potere con le sue distorsioni. Con la regolarizzazione dell'attività dei professionisti prende forma una morale economica fondata sulla competenza tecnica: quanto dovuto al professionista per mantenersi, infatti, non è più garantito dal sovrano o dalla comunità nella forma del dono, ma viene calcolato a seconda della prestazione fornita. Una forma di retribuzione divenuta possibile solo quando la professione ha iniziato a essere definita in base alla sua funzione specifica.

L'emancipazione dei professionisti si accompagna all'ascesa della borghesia, dando forma alla classe media di società stratificate. Le professioni continueranno il loro percorso verso la modernità, ma senza mai superare completamente la dimensione storica della loro formazione, in particolare le loro radici medievali per quanto riguarda la gestione del lavoro qualificato: si pensi al controllo dell'accesso alle professioni per via di abilitazioni ed esami, metodo di cui è evidente il retaggio corporativo, che a sua volta favorisce l'identificazione dei professionisti in un ceto a sé che spesso vincola l'esercizio di una certa professione a un'appartenenza di classe.

Capitolo 11

Il nuovo mondo

Alternative extraeuropee. L'economia andina

La modernità, come è noto, è l'epoca delle scoperte geografiche: un'età di autentica esplorazione del mondo e del rapporto dell'umanità con esso. I grandi viaggi allargarono letteralmente gli orizzonti e crearono una diversa consapevolezza del posto della cultura europea nel mondo. L'incontro con le popolazioni amerinde presentò agli esploratori del vecchio continente organizzazioni alternative della società e dei rapporti economici. Gli indigeni precolombiani erano distanti dal capitalismo in formazione in Europa, ma nemmeno praticavano una sorta di feudalesimo, come fu erroneamente sostenuto dai primi osservatori. Inoltre, diversamente da altre popolazioni tribali studiate dagli antropologi, non erano completamente estranei all'attività lavorativa: assenza di economia monetaria e di scambi commerciali estesi non significa in questo caso assenza di sviluppo economico, e ciò vale in particolare per la civiltà inca, che era predominante nel mondo andino al momento della conquista spagnola.

Infatti l'economia dell'area – che oggi comprende buona parte del Perù e della Bolivia, oltre a zone di Cile ed Ecuador – era caratterizzata allora (parliamo di oltre 500 anni fa) da un'integrazione piuttosto sofisticata di sistemi ecologici diversificati e da un rapporto complesso, alternativo a quello occidentale, con l'ambiente circostante: le notevoli differenze climatiche (in un territorio che comprendeva le zone prossime al litorale pacifico, le aree amazzoniche e la cordigliera delle Ande fino a quote superiori ai 4.000 metri) avevano portato, già prima dell'egemonia inca, a una differenziazione delle coltivazioni, causando una stratificazio-

ne dell'economia, che dunque era fondata sulla specializzazione produttiva integrata da una rete di scambi.

Erano due le coltivazioni principali: ad alta quota le patate, tuberi resistenti al gelo, altrove il mais, un cereale adatto al clima temperato e coltivato in tutta l'America. Ma ciò non significa che i contadini fossero vincolati a un rigido regime di monocoltura: spesso una stessa comunità abitava territori di diversa altitudine, una «distribuzione verticale» che consentiva di differenziare le coltivazioni. Esisteva lo scambio di prodotti, ma mancava un'unità di riferimento del valore simile alla moneta, e dunque il concetto di equa compensazione era sconosciuto. Gli scambi erano governati dal criterio della reciprocità, e la sovrapproduzione era oggetto di redistribuzione organizzata; inoltre, ai prodotti erano attribuiti valori molto diversi – la patata, disponibile in grandi quantità, era considerata un bene povero, a differenza del mais, molto più difficile da coltivare.

In sostanza, i principi che governavano lo scambio erano la reciprocità e la redistribuzione: principi ben lontani da quelli affermati dalla forma di capitalismo che si stava sviluppando in Europa. La reciprocità può essere definita come un rapporto di dipendenza mutualistica fondato non su un'equa compensazione del valore, ma sul riconoscimento di un legame fondato sul dono; una relazione, cioè, che unisce la libertà di offrire in dono quel che si può e l'obbligo morale di restituire quanto ricevuto. In quest'economia non erano insolite le eccedenze di prodotto, né sperequazioni tra aree produttive integrate, cosicché era compito dell'autorità centrale, l'Impero inca, farsi carico del suo immagazzinamento in vista della sua redistribuzione. Quest'ultima avveniva secondo un criterio di equità, intesa come soddisfacimento delle esigenze della popolazione.

In questo contesto economico, caratterizzato da relazioni mutualistiche, pratica del dono ed equa distribuzione, il lavoro seguiva principi differenti rispetto a quelli del modello europeo: invece di essere regolato nelle forme e nella retribuzione, era fondato anch'esso sul principio di reciprocità. Il lavoro collettivo (*ayni*) era improntato alla mutua solidarietà, e lo spirito di cooperazione ispirava il lavoro agricolo e quello di costruzione di opere utili alla comunità (*minga*), come gli acquedotti e i terrazzamenti. Non era prevista una concreta retribuzione: per ricompensare il



FIG. 11.1. Diego de Rivera, *L'arrivo di Hernán Cortés a Veracruz* (1929, Città del Messico, Palazzo Nazionale, © by Siae).

lavoro svolto si ricorreva ancora una volta alla formula del dono, che poteva assumere diverse forme: era possibile donare il corrispettivo in natura della prestazione ricevuta, oppure il proprio tempo, ricambiando il lavoro con altro lavoro.

La conquista europea del nuovo mondo causò la fine dei sistemi sociali ed economici precolombiani, sia nelle Ande sia in America centrale. Tuttavia, i principi della gestione del lavoro comunitario non scomparvero, e furono lentamente recuperati in area peruviana, dove ancora oggi la reciprocità costituisce un riferimento imprescindibile nelle relazioni economiche.

Ritorno all'antico regime? Schiavitù e piantagione

La scoperta dell'America ha avuto una portata storica decisiva. Per i temi qui trattati sono soprattutto due gli aspetti che più

interessano: la rottura dei rapporti economici preesistenti alla conquista europea e il diffondersi di un'economia predatoria fondata sullo sfruttamento estensivo delle risorse. La trasformazione ha avuto soprattutto a che fare con la rottura dell'equilibrio ecologico che le popolazioni amerinde avevano sviluppato, sostituito dall'integrazione del continente americano nel sistema dell'economia-mondo. L'economia globale fondata dai traffici atlantici degli europei gravitava su Siviglia, il baricentro che connetteva il nuovo mondo con l'Europa e la base dei traffici commerciali con l'Asia. I continenti erano integrati economicamente, ma per quanto riguarda i valori la cultura europea si fermava poco oltre il vecchio mondo: nei paesi lontani contava solo la convenienza economica. Il Sudamerica non venne risparmiato dalla conquista e dallo sfruttamento, mentre l'Africa venne progressivamente sempre più integrata nell'economia triangolare atlantica con la tristemente nota tratta degli schiavi.

Le nuove condizioni offerte dalle scoperte geografiche cambiarono radicalmente i rapporti di lavoro. Nei grandi spazi americani, ricchi di risorse e poveri di popolazione, il fattore lavoro era tanto raro quanto prezioso: gli europei non erano in numero sufficiente per colonizzare e sfruttare quell'immenso territorio, mentre le popolazioni indigene, completamente estranee alla cultura acquisitiva e predatoria dei *conquistadores*, non erano disposte a lasciarsi sottomettere facilmente.

Le nuove esigenze coloniali – dall'estrazione dell'argento dai giacimenti del Potosì alla formazione di latifondi sempre più estesi, per non parlare dei sempre più numerosi viaggi fra il nuovo mondo e la madrepatria – aumentarono la domanda di lavoro a basso costo. Tuttavia, l'introduzione del lavoro intensivo coatto in America è storicamente legata alla tratta degli schiavi, fondata sul commercio triangolare tra Europa, Africa e nuovo mondo. Il fenomeno della schiavitù africana è molto più antico, e la sua affermazione nelle Americhe è in realtà piuttosto tarda: infatti, l'importazione di schiavi dall'Africa era una pratica utilizzata già nell'antichità in varie aree del mondo, dalla Roma classica all'India, ulteriormente diffusasi con l'espansione degli arabi in Africa e il loro sfruttamento delle preesistenti rotte del commercio di uomini delle zone subsahariane. Le rotte oceaniche degli europei ne costituirono semplicemente un nuovo sbocco.

Questa volta furono i portoghesi ad avere buon gioco, aggirando l'intermediazione araba nel Mediterraneo e trattando direttamente l'acquisto di schiavi da trasferire forzatamente nelle nuove aree di occupazione, inizialmente a Capo Verde, e poi sempre più verso le terre sulla sponda opposta dell'Atlantico. Il traffico da loro gestito si approvvigionava di schiavi alla foce del fiume Congo e nel regno del Benin per fornire alle piantagioni di zucchero del Brasile la manodopera di cui erano largamente prive. La tratta portoghese divenne un affare internazionale alla fine del Seicento, quando gli schiavi divennero vera e propria merce da esportare nelle colonie spagnole dei Caraibi per la coltivazione della canna da zucchero, e da lì progressivamente nelle aree ormai spopolate del Messico e delle Ande a causa delle conquiste, delle malattie importate dagli europei e della rottura dei sistemi socio-economici precedenti. Nel corso del Settecento ai portoghesi si affiancarono inglesi, olandesi e francesi, con compagnie commerciali specializzate nello scambio con prodotti richiesti dai mercanti di schiavi in Africa, come armi e alcolici. Dal golfo di Guinea le navi salpavano cariche di schiavi verso il Brasile e Cuba, autentica piazza di smercio per le colonie di tutte le Americhe; lì venivano caricate di materie prime da lavorare in Europa (soprattutto zucchero, caffè e tabacco, e più tardi cotone) e di pochi prodotti manufatti e semilavorati (per esempio il rum). Si stima che la tratta schiavista del commercio triangolare abbia coinvolto tra il XVI e il XIX secolo 12 milioni di africani; nel solo XVII secolo ne furono deportati 7 milioni [Lovejoy 1982].

La schiavitù fu introdotta nelle colonie insieme al modello di gestione della terra che meglio ne sfruttava le caratteristiche di lavoro coatto: la piantagione. Dapprima la coltivazione prevalente era la canna da zucchero; successivamente furono introdotte altre colture adatte al clima delle zone intratropicali, quali il caffè, il cotone e il tabacco. Questi grandi appezzamenti di terra destinati alla monocoltura superarono per importanza le *encomendas*, i terreni gestiti personalmente da un'autorità spagnola con diritti esclusivi su di essi e sui suoi abitanti, diritti che includevano la prestazione di lavoro. Questa formula era stata regolata dalla corona spagnola già nel corso del Cinquecento per garantire la finalità di cristianizzazione dell'Impero dissuadendo dalla riduzione in schiavitù degli indigeni, che dovevano prima di tutto

essere evangelizzati. Ma il tentativo di utilizzare la forza lavoro locale si rivelò un fallimento, e alla fine gli spagnoli ricorsero agli schiavi africani.

Nei primi secoli di diffusione della schiavitù intensiva, nelle piantagioni tropicali la mortalità degli schiavi fu estremamente alta, tanto che nell'Ottocento neppure la metà degli schiavi impiegati nelle Antille e nelle colonie portoghesi era figlia di schiavi dell'America latina. La ragione è tristemente da individuarsi nello scarsissimo valore riconosciuto a questi lavoratori, molto convenienti grazie al controllo monopolistico degli europei. La situazione cambiò con l'introduzione delle piantagioni in America settentrionale, dove gli schiavi africani erano ancora pochi, mentre la domanda di lavoratori agricoli aumentava costantemente, specialmente degli Stati Uniti meridionali – in particolare Virginia, Georgia e Alabama – dove la monocultura destinata all'esportazione era più diffusa. Il risultato fu un notevole incremento demografico del numero di schiavi africani, che fra l'indipendenza e la guerra civile si quadruplicò. Tuttavia, nel corso dell'Ottocento lo sfruttamento degli schiavi negli Stati Uniti percorse una strada notevolmente diversa da quella dell'America di lingua spagnola e portoghese. Essendo infatti la tratta in mano alle potenze europee, gli Stati Uniti non avevano modo di controllarne l'afflusso, se non al costo molto elevato di un ridimensionamento del loro potere politico ed economico: i proprietari terrieri reagirono a questa situazione adottando un paternalismo di comodo per trattenere una risorsa rara e difficilmente sostituibile.

Il controverso studio del premio Nobel Robert W. Fogel e di Stanley L. Engerman [1974] ha offerto un contributo storico, e statistico, alla tesi secondo la quale la condizione degli schiavi nelle piantagioni nordamericane era migliore delle alternative. Oltre a dimostrare l'efficienza economica della piantagione schiavista in relazione ad altri sistemi agricoli in vigore negli Stati Uniti, lo studio sostiene che gli schiavi, una volta liberati, subissero un generale peggioramento delle condizioni di vita e fossero meno longevi. Secondo i due studiosi uno schiavo, nonostante fosse stato privato della libertà, poteva avere qualità di vita migliore di quella di un operaio del Nord industrializzato degli Stati Uniti. Per esempio, la loro alimentazione – cui provvedeva il padrone, interessato a mantenere ben in forze i propri lavoratori – era più



FIG. 11.2. John Rose Beaufort (attr.), *La vecchia piantagione* (1790, Williamsburg, Virginia, Abby Aldrich Rockefeller Folk Art Museum).

ricca di proteine rispetto a quella di un operaio americano o europeo. Comprensibilmente, queste tesi furono oggetto di critiche e suscitarono un acceso dibattito, e ancora oggi vengono talvolta riprese dalla retorica politica americana.

Il modello della piantagione schiavista era chiuso e monocratico. Le sue caratteristiche economiche erano la bassa intensità di capitale, che era di fatto necessario solo per l'avvio dell'impresa, e lo sfruttamento di lavoro non retribuito, un sistema che sia il padrone sia lo schiavo, legati da un rapporto di mutua dipendenza, avevano interesse a mantenere e a perpetuare. La monocultura orientata all'esportazione era in sé redditizia, ma il suo valore aggiunto era minimo; inoltre la scarsità di capitale, che per altro era concentrato nelle mani del proprietario terriero, non lasciava spazio ad altre attività economiche, impedendo qualsiasi forma di iniziativa imprenditoriale. Per questi motivi il Sud era condannato alla completa dipendenza nei confronti delle aree industriali del paese, cioè gli stati del Nord, che oltre ai loro prodotti fornivano gli indispensabili servizi commerciali e di intermediazione.

Nell'Ottocento i paesi europei avevano ormai rinunciato alla schiavitù e al suo traffico, dichiarandone l'abolizione – persino il Portogallo. Negli Stati Uniti, invece, fu necessaria la guerra di secessione per imporre politicamente l'abolizione agli stati del Sud. La vera ragione, tuttavia, fu di natura economica e commerciale: ormai era l'industria il vero motore dell'economia americana, e gli schiavi non erano abbastanza produttivi per questa nuova realtà.

Capitolo 12

Il lavoro nelle case e nei campi

L'industria a domicilio

Quando parliamo di «Europa moderna» intendiamo quella del periodo tra il Medioevo e lo sviluppo economico contemporaneo. Tuttavia, l'Europa cominciò a lasciarsi alle spalle il paradigma economico dell'antico regime già durante il Medioevo, quando presero forma alcuni cambiamenti – commerciali, finanziari, economici – necessari, anche se non determinanti, per la decisiva rivoluzione industriale; ma rimanevano ancora molti vincoli da spezzare per permettere l'affermarsi di un vero e proprio processo di crescita economica. In particolare, era necessaria l'entrata in scena di una figura nuova, capace di sbarazzarsi della rigida gestione medievale della produzione: l'imprenditore.

Come abbiamo visto nelle pagine precedenti, nel Medioevo la produzione era concentrata presso le famiglie contadine e nelle botteghe artigiane nei centri urbani. Nel primo caso era in gran parte destinata all'autoconsumo; i pochi scambi avevano luogo esclusivamente nelle città, dove i mercanti trattavano soprattutto materie prime e solo qualche manufatto.

Quando in seguito all'incremento demografico la domanda di beni iniziò a crescere e a diversificarsi, divenne necessario ampliare il numero dei prodotti da commerciare: ma all'interno delle città il potere delle strutture corporative era talmente pervasivo da rendere difficile apportare i cambiamenti necessari a far fronte alle nuove esigenze, specialmente nell'organizzazione del lavoro. I mercanti volsero allora lo sguardo al di là delle mura cittadine: nelle aree rurali il lavoro non era regolato dalle corporazioni, così i mercanti, diventati imprenditori, poterono finalmente avere a

disposizione tutta la manodopera necessaria per lavorazioni su piccola scala. I contadini erano già abituati a svolgere piccoli lavori di manifattura (per esempio a cucire i propri vestiti o a costruire utensili per il lavoro nei campi): i mercanti non fecero altro che connettere queste piccole attività produttive con la crescente domanda. Spostando la produzione nelle campagne, invertirono il tradizionale equilibrio economico tra la città e il contado. Sorse così una vera e propria protoindustria: superato il modello artigianale, prese forma una modalità di produzione che anticipava quella industriale.

Il nuovo sistema protoindustriale trasformò il consueto lavoro a domicilio delle famiglie contadine in un'industria parcellizzata, disseminata nelle campagne. I contadini ricevevano una ricompensa, che variava in base al numero di pezzi forniti, e inoltre riempivano i tempi morti dell'attività agricola. Se inizialmente i mercanti si limitavano a raccogliere l'eccedenza dei prodotti finiti, principalmente tessili, per i mercati di sbocco, successivamente ampliarono la loro funzione d'intermediazione, offrendo direttamente alle famiglie le materie prime e i mezzi di produzione. Questo metodo di appaltare piccoli lotti di produzione alle famiglie contadine – *putting-out system*; in tedesco *Verlagssystem* – ebbe una particolare diffusione nell'Europa nordoccidentale del XVII secolo: i mercanti vendevano i manufatti prodotti dai contadini nelle città delle Fiandre e dell'Italia centrosettentrionale a prezzi molto competitivi. Si diffuse anche, ma molto più limitatamente, in alcune zone di Francia e Spagna.

Grazie a questo sistema protoindustriale, i mercanti riuscirono a ottenere maggiori quantità di prodotto a prezzi contenuti e a sottrarsi alle regole corporative. Il modello dell'industria diffusa evitava anche la concentrazione di attività in un unico luogo, a garanzia di una continua flessibilità dei tempi e dei volumi da fornire. Il contrasto con le corporazioni cittadine fu in parte mitigato dal favore ottenuto dai concorrenti dei poteri locali, che miravano a indebolirne il potere per sostituirsi ad essi: gli stati.

Il settore che impegnava maggiormente i lavoratori a domicilio era, come accennato, quello tessile. La lana era di gran lunga la produzione più diffusa nel vecchio continente, dati i costi elevati del lino e della seta e la difficile coltivazione del cotone alle latitudini europee. La lana richiedeva una lavorazione lunga e



FIG. 12.1. Hendrik Valkenburg, *Industria domestica* (1878, Collezione privata).

articolata in diverse fasi (cardatura, pettinatura, filatura, tessitura), che tuttavia potevano essere facilmente divise e effettuate da piccole unità: una divisione del lavoro su scala minuscola per la quale le famiglie contadine si dimostrarono particolarmente adatte. Inoltre, il fatto che non fossero necessarie competenze particolari né macchinari specifici consentiva a chiunque di compiere l'intero ciclo produttivo: così non era inusuale che, all'interno della stessa abitazione, i bambini si occupassero della cardatura, le donne della pettinatura, del lavaggio delle fibre e della filatura e gli uomini, infine, del lavoro al telaio.

Il processo si sviluppò ulteriormente quando i mercanti riuscirono a ottenere prodotti migliori fornendo materia prima di qualità più elevata alla loro manodopera, dalla quale ritiravano poi un semilavorato da far terminare a lavoratori più qualificati. Alcuni di questi erano gli stessi artigiani delle città, che volevano partecipare a questa nuova modalità di organizzazione del lavoro per poter ottenere più commesse. Il risultato fu la progressiva integrazione dei ruoli e delle fasi produttive, in una compenetrazione di agricoltura e piccola industria, lavoratori non qualificati e artigiani, mercanti e organizzatori della produzione.



FIG. 12.2. *Famiglia del Freiamt dedita all'intreccio della paglia* (1840). Autore ignoto, Museo nazionale Svizzero/Landesmuseum Zurich.

Il mercante divenne imprenditore perché possedeva i materiali di produzione. La lavorazione invece rimaneva decentrata rispetto alla sua gestione diretta. I contadini lavoravano su commessa, spesso mantenendo il possesso degli strumenti e con la libertà di adeguare i tempi di lavoro a quelli di semina e raccolta nei campi. Mentre il mercante si trasformava in imprenditore, il la-

Box 6

Il movimento Arts and Crafts

In opposizione al mecenatismo e all'arte commerciale del Rinascimento, alla fine dell'Ottocento nacque il movimento Arts and Crafts («arti e mestieri»). Il movimento criticava l'influenza della nascente industria sulle arti, e proponeva per tessuti, confezioni, mobili, oreficeria un ritorno alla dimensione artigianale della lavorazione. Il riferimento artistico era alla tradizione medievale e alla pittura preraffaelita, ossia agli artisti precedenti all'affermazione commerciale dell'arte avvenuta appunto con il Rinascimento (cfr. box 4), che ne aveva comportato la corruzione, con l'affermarsi di modelli accademici e di riproduzioni manieriste per compiacere il mercato. Il movimento Arts and Crafts aveva una visione romantica del passato e del mondo artigiano medievale, proponeva una riforma economica e sociale dell'arte volta al ritorno dell'arte alla sua identità prerinascimentale, e si opponeva alle mode passeggiare incoraggiate dal mercato controllato dai venditori e dai piazzisti. I tessuti e i mobili creati seguendo i dettami del movimento rimasero però confinati in un ambito ristretto: non potevano contare sulla moderna produzione su larga scala e a prezzi accessibili per le masse, dunque rimasero prodotti di pochi e per pochi.

I maggiori esponenti e ispiratori di questa corrente artistica furono il pittore William Morris (1834-1896) e lo scrittore John Ruskin (1819-1900). Le loro idee avranno grande fortuna nell'ambito del Liberty e dell'Art déco e nel design industriale.

voro cambiava: da finalizzato all'autoconsumo e sottomesso alla rigida gestione corporativa a orientato al capitale. L'età moderna si caratterizzò dunque come una fase transitoria dall'economia di antico regime, fondata su rapporti di sudditanza personale, alla rivoluzione industriale, che avrebbe separato definitivamente i lavoratori dai mezzi di produzione.

Per una lunga fase, il modello di industria a domicilio consentì alla famiglia di lavoratori di mantenere il controllo sugli strumenti e sui ritmi di lavoro. La famiglia contadina era un'unità d'impresa autoregolata, dipendente dal mercante-imprenditore solo per la fornitura della materia prima e per la raccolta e immissione sul mercato del prodotto o dei semilavorati. I mer-

canti tentarono di aumentare il proprio controllo sulla gestione della produzione in modo da aumentarne la produttività, ma gli incentivi retributivi introdotti a tal fine non sortirono gli effetti sperati, poiché le famiglie erano poco sensibili ad aumenti o riduzioni del compenso per unità di prodotto lavorato. Infatti, queste unità produttive vivevano ancora in un regime di quasi totale autosufficienza e non avevano accesso a beni di consumo significativi, fatto che rendeva l'eventualità di guadagnare di più poco interessante. Furono soprattutto queste considerazioni di natura sociale sul controllo dei ritmi di lavoro, più che l'avanzamento tecnologico, a spingere gli imprenditori a concentrare gli operai in fabbriche.

Il lungo tramonto delle corvée feudali

La protoindustria che si diffuse nell'Europa occidentale ebbe il suo rovescio della medaglia nella parte orientale e scandinava del continente. In questi territori, infatti, l'incremento dei prezzi occorso dopo la fine del Medioevo spinse i proprietari terrieri a sfruttare maggiormente i propri appezzamenti, che si trovavano in aree generalmente poco popolate. I signori feudali reagirono rinegoziando e riducendo i termini di contratto per la coltivazione delle terre e inasprendo i vincoli dell'economia feudale, di fatto imponendo ai contadini di fornire lavoro gratuito (*corvée*).

L'Europa moderna è divisibile in due aree: quella a Est del fiume Elba, caratterizzata dalla gestione diretta dei signori feudali sui loro territori (*Grundherrschaft*), e quella a Ovest, dove il rapporto tra il proprietario della terra e la famiglia contadina era improntato a una certa reciprocità (*Gutsherrschaft*). Una distinzione certamente efficace, ma anche molto semplicistica: infatti, in entrambe le aree esistevano numerosissime differenze a livello regionale e locale, anche all'interno di territori culturalmente e politicamente omogenei come quello svedese. A favorire l'esistenza all'interno di una stessa zona di sistemi diversi era spesso il sovrano, spinto da obiettivi politici: questo fu appunto il caso della Svezia, mentre altrove la situazione era del tutto diversa, come per esempio in Polonia, dove già nel XVI secolo l'aristocrazia terriera era riuscita ad assumere il controllo sulla gestione dei



FIG. 12.3. Grigoriy Myasoyedov, *Il raccolto* (1887). Museo di stato russo, San Pietroburgo.

latifondi. In ogni caso, l'imposizione del lavoro gratuito si diffuse in tutti i territori affacciati sul Baltico, i cui prodotti venivano esportati ad Amsterdam e da lì in tutta l'Europa occidentale. In alcune aree della Svezia meridionale il grano ottenuto come corvée passò dal 50% del totale della metà del VII secolo a quasi il 100% di duecento anni più tardi. La crescita dei prezzi favorì un incremento della produttività, anche grazie all'espansione dei terreni coltivati, ma la parte di lavoro per cui gli affittuari degli appezzamenti ricevevano un compenso, in natura o in denaro, subì una diminuzione nel suo valore reale rispetto a quello della produzione e più in generale rispetto all'andamento dei prezzi. E, mentre nel resto d'Europa si diffondeva la protoindustria, nelle regioni più periferiche, specialmente in quelle orientali, si continuò ad aumentare la produttività intensificando il ricorso alle corvée, l'unica leva in mano ai nobili terrieri in un'organizzazione del lavoro ancora medievale. Un modello che sarebbe di fatto rimasto in vigore fino all'alba del Novecento, causa di un circolo vizioso di sfruttamento che già nell'Ottocento non sarebbe più stato in grado di tenere il passo con l'andamento dei prezzi del grano.

A differenza del capitalismo occidentale, che andava costruendo un mercato libero di lavoratori salariati, in Europa orientale

lavoro gratuito e servitù della gleba sopravvissero molto più a lungo: nell'Impero russo la servitù fu abolita soltanto nel 1861 da Alessandro II, ma di fatto la condizione di asservimento – raccontata da Gogol' nel suo capolavoro *Le anime morte* – rimase diffusa ben oltre l'inizio del secolo successivo.

Capitolo 13

Il preludio dello sviluppo economico moderno. Lo spirito borghese e l'emergere della figura dell'imprenditore

L'imprenditore

L'età moderna ha dunque posto le basi per lo sviluppo economico moderno e, come abbiamo visto, ha preparato la comparsa del protagonista della rivoluzione industriale: l'imprenditore. Figura difficilmente definibile eppure cruciale, personificazione del capitalismo e reificazione dello spirito borghese, l'imprenditore è colui che, trasformando in modo inedito i mezzi e i rapporti di lavoro, sarà capace di guidare la rivoluzione industriale.

Gli imprenditori emergono all'interno della nuova classe della borghesia: non sono aristocratici, né contadini. La distinzione è rilevante, poiché sancisce il superamento da una parte del privilegio dei nobili di disporre di una posizione di rendita, e dall'altra del limite dell'economia di sussistenza. Il borghese infatti non vive di rendite, né si accontenta dell'autosufficienza: lavora per il profitto. Ma qual è la fonte del suo profitto? Ebbene, il guadagno dell'imprenditore è frutto della sua opera di organizzazione della produzione: l'extraprofitto da essa generato costituisce la sua remunerazione, che lo copre dal rischio d'intrapresa e lo incentiva a continuare la sua attività. Uno «spirito acquisitivo» necessario alla nascita di questa nuova figura, ma non sufficiente: infatti, l'imprenditore è motivato anche dalla volontà di modificare la propria condizione e quella della società che lo circonda, unendo ambizione personale e aspirazioni sociali, ovvero di favorire l'ascesa della classe borghese.



FIG. 13.1. Pieter Brueghel il giovane, *L'avvocato di campagna* (1621, Gand, Museo di Belle arti).

In questa fase, l'imprenditore non corrisponde al capitalista: semmai ne è il precursore. I capitali necessari alle prime imprese sono infatti limitati, e vengono accumulati in famiglia o nell'ambito di gruppi di conoscenti. Quel che maggiormente conta a questo punto è la *funzione imprenditoriale*, capace, come quella esercitata dai mercanti artefici dell'industria domestica, di creare nuove forme organizzative. Per molto tempo l'imprenditore è stato sia investitore e sia amministratore della propria impresa: incassava gli interessi sui suoi investimenti, riceveva una remunerazione per l'attività di amministratore e, se l'impresa generava un utile, quest'ultimo andava a costituire il suo profitto in quanto imprenditore. Ecco allora la triplice remunerazione dell'imprenditore: interesse sul capitale, stipendio direzionale e utile d'impresa.

Non tutta la classe borghese, ovviamente, esercitava la funzione imprenditoriale: solo chi aveva sufficiente spirito d'iniziativa tentava di avviare una propria impresa. Ciò poteva avvenire anche nel contesto delle attività professionali più note – medico, avvocato, notaio. Liberi professionisti che, a differenza degli imprenditori, venivano remunerati per la loro funzione pubblica, che era regolata da ordinamenti e codici deontologici, e il profitto costituiva un aspetto secondario: una differenza soprattutto culturale. In effetti,



FIG. 13.2. Pablo Picasso, *Scienza e Carità* (1879, Barcellona, Museo Picasso, © by Siae).

anche i liberi professionisti potevano avere redditi elevati, ma mentre nel caso dell'imprenditore erano ottenuti esclusivamente grazie alle sue competenze, in quello dei professionisti era l'importanza della loro funzione pubblica a esserne la fonte principale.

Le professioni che più delle altre si distinguevano per la propria funzione – per esempio quelle del medico e dell'avvocato – erano organizzate in corpi pubblici e, al progressivo formarsi delle nazioni, formarono ordini riconosciuti e tutelati dallo stato. A partire dall'Ottocento divenne addirittura necessario ottenere un titolo pubblico, cioè la laurea in un ateneo statale, per poter accedere alla professione ed esercitare la propria attività. Le professioni si andavano così inquadrando in ordinamenti statali burocratizzati; chi ne era escluso operava in un contesto completamente differente. Per esempio i medici laureati, residenti soprattutto nelle grandi città, vantavano privilegi e compensi ben diversi da quelli dei medici condotti – i dottori di campagna protagonisti dei racconti di

Kafka e Balzac – i quali, privi di laurea, erano semplici dipendenti dell'amministrazione comunale che garantiva loro un modesto compenso in cambio del quale offrivano cure gratuite alla popolazione.

Il mondo delle professioni fu per lungo tempo conteso fra gli ordini, che ambivano a controllarne l'esercizio in maniera tendenzialmente corporativa e in completa autonomia, e lo stato, che voleva la prerogativa sulla loro organizzazione: una tensione che finì per influenzare sia le modalità di accesso alle professioni sia le loro remunerazioni.

Nel frattempo, oltre a regolare l'attività dei professionisti, lo stato cominciò ad assumere personale per la propria organizzazione, che diveniva via via sempre più complessa. Mentre le imprese avviate dagli imprenditori assumevano operai, dunque, in ambito statale nasceva una nuova figura di lavoratore, reclutato in gran parte tra le file della borghesia: l'impiegato.

La burocrazia e gli impiegati

I poteri organizzati hanno impiegato amministratori per la gestione delle attività pubbliche fin dai tempi antichi: dagli scribi dell'antico Egitto ai mandarini dell'Impero cinese. Solo nell'Ottocento però, con la formazione dello stato nazionale moderno, si riconobbe la loro rilevanza per il funzionamento della società. La burocrazia moderna, diversamente dalle precedenti esperienze storiche, è strutturata per funzioni, dispone di competenze specifiche ed esercita un vero e proprio ruolo di governo delle istituzioni pubbliche, mentre il rapporto con il potere dei funzionari che ne fanno parte ha assunto una forma impersonale, vincolata all'adesione a regole procedurali. La burocrazia, espressione di razionalità – valore predominante nell'Europa del positivismo ottocentesco –, divenne un modello di gestione delle attività umane e si diffuse dallo stato a tutte le forme di associazione pubblica, dalle organizzazioni ai partiti, dai sindacati alle imprese. La gestione ordinaria di ogni ambito fu affidata agli impiegati, non solo nel settore pubblico: anche nelle imprese private la sempre maggiore complessità organizzativa richiese il ricorso a questi lavoratori stipendiati, detti «colletti bianchi» per sottolinearne la distinzione dagli addetti a mansioni manuali.

La struttura gerarchica e le regole formali della burocrazia costituiscono il rovescio della medaglia per l'imprenditore, figura che per definizione aspira a inventare nuove regole e a modificare l'esistente. La contrapposizione tra burocrazia e imprenditori ha luogo anche sul terreno dell'efficienza lavorativa: da una parte gli imprenditori, ritenuti artefici della crescita economica, dall'altra la burocrazia, comunemente considerata un ambito improduttivo¹.

La professione di scienziati e politici

In alcune lingue (per esempio in inglese) i termini *professione* e *vocazione* sono sinonimi. Questa «sovrapposizione» può essere utile per spiegare una trasformazione in atto nella società europea moderna. L'esercizio di alcune funzioni legate alla gestione della cosa pubblica o all'avanzamento della società era sempre stato vincolato al potere politico: i governanti, gli uomini di scienza, e in alcuni contesti anche i sacerdoti, erano cioè protetti dal sovrano. Con la trasformazione dello stato in un'organizzazione funzionale, scienziati e politici furono sottoposti all'ordinamento della società burocratica: dismessa la funzione sociale, divennero professioni come le altre. Di conseguenza, smisero di essere attività esclusive delle classi aristocratiche, prima le uniche in grado di esercitarle grazie al prestigio di classe e alle rendite di cui disponevano.

È la nota interpretazione weberiana della scienza e della politica come professione a metterne in luce il carattere di vocazione. La professionalizzazione di scienziati e politici consiste proprio nella trasformazione di queste attività in vero e proprio lavoro: per potersi mantenere, ottenendo una remunerazione dal loro lavoro intellettuale, lo scienziato e il politico hanno necessità di intraprendere una carriera. Una carriera però mal pagata, e soggetta a frequenti insuccessi. Per questo motivo la scienza e la politica sono vocazioni, a cui ci si dedica per motivazioni etiche, perché si aspira alla ricerca della verità o della giustizia, e non per

¹ In occasione dell'aumento dei salari degli impiegati statali, Luigi Einaudi, in un articolo uscito sul «Corriere della Sera» del 20 maggio 1919, polemizzava su quel provvedimento, sostenendo che un aumento in assenza di un incremento della produttività era ingiusto nei confronti dei contribuenti.

la ricerca di guadagno. Da qui possiamo tracciare un confine tra l'aristocratica società degli ordini di antico regime e la moderna società funzionale: le professioni, affermatesi nella prima, avevano la finalità di tutela degli interessi della società ed erano basate sul dovere, mentre nella seconda, quella dell'affermazione del lavoro produttivo (l'industria), assumono rilevanza i diritti.

In sintesi, il funzionario – che sia impiegato, scienziato o politico – è soggetto a vincoli funzionali e obbedisce a regole burocratiche, ed è pagato con uno stipendio. L'imprenditore, invece, la cui remunerazione dipende dalla propria capacità d'intrapresa, teme che le procedure amministrative possano danneggiarlo. In mezzo possiamo collocare i direttori d'impresa: essi non detengono (se non in minima parte) il controllo del capitale e quindi non hanno diritti sui relativi profitti, e sono impiegati che ricevono uno stipendio in cambio dei loro servizi dall'organizzazione per cui lavorano, nei cui confronti hanno comunque precisi doveri.

Parte seconda

L'età contemporanea

Capitolo 14

Industrializzazione e diffusione del lavoro dipendente salariato

Come si è visto nella parte precedente, fino all'epoca moderna il lavoro salariato era un'eccezione, sia perché certi lavori manuali erano terribilmente pesanti, e dunque venivano preferibilmente affidati a schiavi e servi che non vi si potevano sottrarre, sia perché gran parte del restante lavoro veniva esercitato a livello familiare, in piccole fattorie e in botteghe artigiane. Non ci dobbiamo dimenticare che la parola «economia» significa «governo della casa» e a lungo mantenne il suo significato originario, per perderlo, dapprima lentamente, con le trasformazioni avvenute a partire dal Medioevo, e poi più rapidamente con le rivoluzioni industriali. Fu la nascita della fabbrica, causata da un lato dall'espansione dei mercati, che richiedevano crescenti quantità di prodotti standardizzati, e dall'altro dallo sviluppo di tecnologie che necessitavano di fonti di energia artificiale per muovere i meccanismi di produzione, fattore quest'ultimo che segnò una forte discontinuità. Nella fabbrica il lavoro venne organizzato nello stesso modo gerarchico che era stato prevalente nelle compagnie di ventura e nelle compagnie commerciali: un imprenditore si serviva di quadri tecnici e commerciali per governare una forza lavoro che a quel punto diventava a tutti gli effetti «dipendente» o «subordinata».

Infatti, la divisione del lavoro faceva sì che ogni singolo lavoratore non riuscisse a governare il processo produttivo, ma vi contribuisse con un apporto che veniva determinato dall'alto e che raggiungeva il risultato voluto in quanto realizzato secondo le specifiche assegnate. Inoltre, poiché i mezzi di produzione a disposizione dei lavoratori diventavano sempre più sofisticati e costosi, essi venivano forniti dal medesimo imprenditore a cui

spettava il coordinamento di tutta l'attività. Poiché, come vedremo meglio in seguito, la tecnologia necessitava di forza lavoro mobile e con crescenti abilità, la fabbrica non si prestava all'utilizzo di schiavi: dunque i lavoratori di fabbrica venivano reclutati tra persone libere, le quali però perdevano la loro autonomia e libertà di lavoro, diventando appunto «dipendenti» salariati.

A lungo questa perdita di autonomia del lavoro venne considerata molto negativamente, come qualcosa di cui disfarsi perché contraria alla dignità umana. Si legga, a mo' d'esempio, l'invettiva che Giuseppe Mazzini rivolgeva ai lavoratori:

V'emancipaste dalla schiavitù, dal servaggio; perché non v'emancipeste dal giogo del *salario* per diventare produttori liberi, padroni della totalità del lavoro della produzione ch'esce da voi?

Mazzini non era certo il solo: tutto l'Ottocento è punteggiato di pensatori e capipopolo che cercavano alternative all'organizzazione gerarchica di fabbrica, proponendo varie soluzioni, una delle quali – il cooperativismo – verrà analizzata nel capitolo 20 di questa seconda parte. Qui non possiamo non citare la nascita del marxismo, che riteneva il capitalismo altrettanto transitorio quanto lo schiavismo e il feudalesimo, proprio perché si basava sul lavoro dipendente salariato, che privava i lavoratori di una parte del frutto del loro lavoro in maniera non dissimile dalla schiavitù e dalla servitù della gleba, anche se concedeva più libertà individuali (solo perché non aveva altra scelta: come sopra ricordato, il capitalismo necessita di una forza lavoro più mobile e specializzata). Il marxismo riteneva che fosse necessario e sufficiente espropriare i capitalisti del capitale per metterlo nelle mani dei rappresentanti dei lavoratori, superando così il sistema di lavoro dipendente salariato: ma il «comunismo reale» (come quelli dell'Unione Sovietica, di Cuba e della Cina di Mao) ha dimostrato che il sistema di fabbrica ha caratteristiche gerarchiche intrinseche, che sopravvivono, anzi peggiorano, in un'economia in cui i mezzi di produzione non sono di proprietà dei capitalisti, bensì di uno stato che agisce per conto dei lavoratori attraverso una pianificazione centralizzata.

Il capitalismo continuò a far crescere il lavoro dipendente salariato: oggi (secondo l'Ilo: cfr. box 7) quest'ultimo caratte-

Box 7

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO in inglese, International Labour Organization)

Già alla fine dell'Ottocento era molto sentita l'esigenza di promuovere un'armonizzazione generale delle legislazioni nazionali sul lavoro, sia per meglio garantire il progresso delle condizioni dei lavoratori, sia per favorire una corretta competizione internazionale e la pace sociale: questa aspirazione si concretizzò con la creazione a Basilea nel 1901 dell'Ufficio internazionale del lavoro, anche se fu solo con la fine della prima guerra mondiale che, su iniziativa dei firmatari del trattato di Versailles, si formò una Commissione con il compito di progettare un'istituzione che si occupasse di lavoro e giustizia sociale. Il trattato che istituì l'Ilo (International Labour Organization) venne firmato nell'aprile 1919 da 29 paesi. Le attività dell'Ilo subirono poi un rallentamento a causa delle avverse condizioni economiche del periodo fra le due guerre, soprattutto in Europa ma anche negli Stati Uniti, finché nel 1944 l'organizzazione, più viva che mai, riaffermò i suoi principi nella *Dichiarazione sugli scopi e gli obiettivi dell'Ilo*, nota come *Dichiarazione di Filadelfia* (di cui si dice nel testo). I suoi scopi erano conseguenza dei principi su cui si fondava:



FIG. 14.1. La sede attuale dell'ILO a Ginevra.

Tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla loro razza, religione e sesso, hanno il diritto di aspirare al loro progresso materiale e al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, dignità, sicurezza economica, e con pari opportunità.

Nel 1946 l'Ilo divenne la prima agenzia settoriale dell'Onu, con sede a Ginevra, e mantenne il mandato che già si era data in precedenza. È l'unica agenzia dell'Onu a carattere tripartito, composta da rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori dei paesi aderenti, che oggi sono 187. Si struttura nel Consiglio di amministrazione, nell'Ufficio internazionale del lavoro, con incarichi operativi, e nella Conferenza internazionale del lavoro, che determina le politiche generali e le normative, che si distinguono in raccomandazioni e convenzioni: le prime sono proposte di legislazione, mentre le seconde sono trattati predisposti dall'Ilo, che assumono efficacia giuridica per gli stati che li ratificano. Nel 1998 l'Ilo ha adottato la *Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro*, che include le convenzioni emanate dalla stessa organizzazione: fra essi la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva, il dialogo sociale, l'eliminazione del lavoro minorile e del lavoro forzato, l'abrogazione delle discriminazioni sul lavoro e le pari opportunità, la promozione della piena occupazione, il diritto alla formazione professionale, la protezione dei soggetti deboli, la sicurezza sul lavoro e la sicurezza sociale [Bertino 2014].

rizza circa la metà della forza lavoro mondiale, con percentuali maggiori nei paesi più avanzati. L'opposizione alla diffusione di questo tipo di lavoro, se non ottenne il risultato di eliminarlo, fornì tuttavia importanti incentivi a una sua regolamentazione, volta a riconoscere i diritti dei lavoratori salariati, fino a rovesciare la percezione generale: il lavoro salariato divenne più appetibile rispetto a molti lavori autonomi per la sua stabilità e la sicurezza che garantiva in termini di diritti e doveri. Una trasformazione che seguiremo nelle sue varie tappe, fino ai recenti cambiamenti dovuti alla globalizzazione e alla quarta rivoluzione industriale, di cui ci occuperemo nei capitoli 22 e 23.

Sono due le cause fondamentali del miglioramento delle condizioni dei lavoratori salariati: l'aumento della produttività del lavoro attraverso le innovazioni tecnologiche e organizzative



FIG. 14.2. Giuseppe Pellizza da Volpedo, *Il quarto stato* (1901, Milano, Museo del Novecento).

(che analizzeremo nel cap. 15) e la creazione di associazioni quali sindacati, leghe, camere del lavoro da parte dei lavoratori, che organizzarono proteste e scioperi per giungere a negoziati con i «datori di lavoro» capitalisti al fine di rendere il salario meno precario (era a giornata) e meno legato alla mera sussistenza fisica, e di introdurre condizioni di lavoro più dignitose. In Inghilterra i sindacati (*trade unions*) erano già attivi dall'inizio dell'Ottocento, ma rimasero illegali fino al 1825 e solo nel 1875 venne loro riconosciuta una totale libertà d'azione. In Germania il codice industriale prussiano del 1869, poi esteso all'intero Impero, permetteva le coalizioni operaie, che potevano ottenere personalità giuridica. In Italia queste ultime vennero riconosciute, sia pur parzialmente, nel 1889; tuttavia nel nostro paese, come in Francia e in Belgio, a partire dall'ultimo decennio del XIX secolo ebbero un ruolo determinante le *bourses de travail*, o camere del lavoro o case del popolo, luoghi dove si riunivano più organizzazioni di lavoratori per concertare le azioni di «resistenza» della classe lavoratrice.

Fu così che nei diversi stati europei le legislazioni, pur nella loro diversità, furono spinte a superare i criteri meramente individualistici prevalsi dopo l'abolizione delle corporazioni al fine di rispondere alla necessità di dare una diversa figura giuridica al contratto di lavoro, adattandolo ai nuovi rapporti lavorativi,

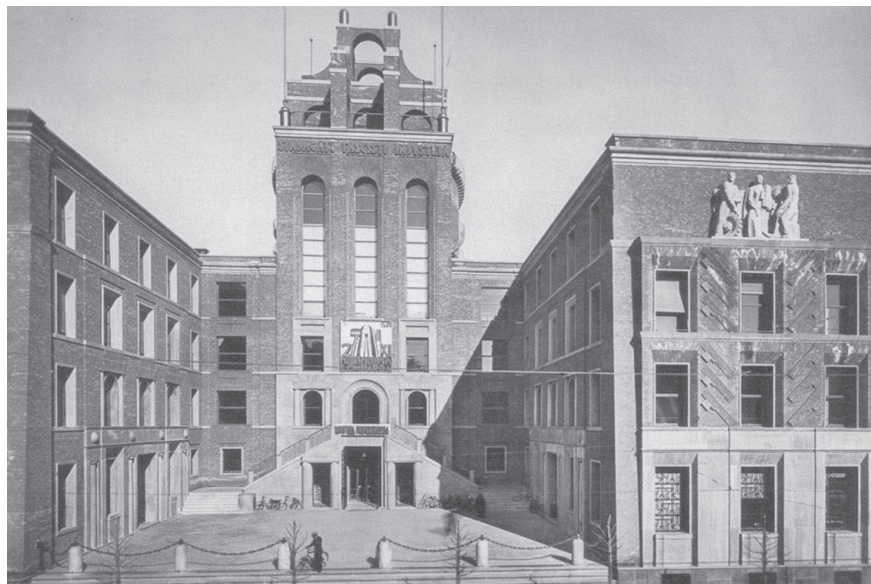


FIG. 14.3. La Camera del lavoro di Milano.

caratterizzati da una grande disparità di potere fra il datore di lavoro e i singoli lavoratori. In Italia, il codice civile del 1865 classificava la prestazione di lavoro dipendente come «un contratto, per cui una delle parti si obbliga a fare per l'altra una cosa mediante la pattuita mercede» (contratto di locazione, titolo IX, capo I, *Disposizioni generali*, 1570, *Locazione delle opere*). L'unico diritto del lavoratore, dunque, era quello di ottenere il salario concordato a livello individuale, diritto che si estendeva a qualunque tipo di lavoro subordinato [Stolzi 2015]. Ma ben presto emerse il tema degli infortuni sul lavoro, che portò a ritenere necessaria una legge che garantisse la tutela dei lavoratori (effettivamente entrata in vigore in Italia su base facoltativa nel 1883 e su base obbligatoria nel 1898), facendo da apripista per tutta una serie di atti legislativi che avrebbero regolamentato il rapporto di lavoro, non più ritenuto di rilevanza soltanto privata e non più riguardante unicamente il salario. Nel 1886 venne approvata la prima legge sul lavoro dei fanciulli e sul riconoscimento giuridico delle società di mutuo soccorso (da tempo funzionanti). Il riconoscimento giuridico dei sindacati (e con esso della contrattazione collettiva) e del diritto di sciopero era ancora di là da venire e le attività di



FIG. 14.4. Picchetti a Mirafiori, 1962.

protesta si nascondevano nelle pieghe della legislazione vigente [Osti Guerrazzi 2000; Barbadoro 1973].

La svolta in relazione al diritto di sciopero venne col codice penale Zanardelli del 1889, che nell'ambito dei reati contro la «libertà di lavoro» puniva soltanto lo sciopero violento accompagnato da minacce e l'incitamento all'odio fra classi sociali. Ciò apriva la strada alla costituzione di associazioni politiche e sindacali che appoggiassero la causa dei lavoratori e che si facessero partner di una contrattazione collettiva nei confronti dei datori di lavoro, anche se queste rimanevano soggette a repressioni nel caso in cui le manifestazioni degenerassero in atti violenti. Ma il recepimento legislativo della contrattazione collettiva tardò ancora, dovendo passare per un chiarimento di fondo: se l'applicazione della nuova legislazione sul lavoro interessasse o meno solo il lavoro subordinato o dipendente. Una commissione *ad hoc* era stata istituita nel 1894, ma si arrivò alla presentazione di un disegno di legge soltanto nel 1902, che tuttavia non risolveva le ambiguità della nozione stessa di contratto collettivo. Il disegno di legge venne accantonato e si preferì mandare avanti una serie di iniziative che riconoscevano il lavoro sul piano istituzionale: vennero creati il Consiglio superiore del lavoro (1902) e l'Ufficio del lavoro (1904,

che aveva lo scopo di raccogliere statistiche e informazioni varie), e inoltre furono varati numerosi provvedimenti di tutela sociale (sul lavoro dei fanciulli, sulla cassa di maternità, sul riposo settimanale, sul lavoro notturno). Nel 1912 venne infine istituito il corpo degli ispettori del lavoro [Passaniti 2015].

Si dovette attendere il primo dopoguerra: fu la legge 112 del febbraio 1919 a normare il contratto collettivo per un'intera categoria di lavoratori – quella dell'impiego privato – a tempo indeterminato. Era una riforma parziale, che avrebbe costituito il pilastro concettuale di tutta la successiva normativa dedicata al lavoro dipendente. Sempre nel 1919 vennero istituite l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria e quella contro l'invalidità e la vecchiaia; restava dunque esclusa l'assicurazione contro le malattie, che era affidata a società di mutuo soccorso e alle aziende stesse. Nel marzo 1923, agli albori del fascismo, venne approvata la giornata lavorativa di 8 ore per cui si erano battuti i sindacati, ma venne anche abrogato il diritto di sciopero. Nel 1926 il regime concentrò il potere sindacale nell'unico sindacato fascista [De Bernardi 1993], a cui spettava la contrattazione sul salario, che veniva attuata per categorie e settori con applicazione *erga omnes*, senza tuttavia intaccare la base del diritto del lavoro che parlava di contratti «privati». Nel 1927 venne emanata la Carta del lavoro, un documento che conteneva i principi generali del «diritto corporativo» che si sarebbe applicato in seguito, portando a qualche miglioramento delle tutele dei lavoratori, ma di nuovo senza revisionare l'intera legislazione esistente sul lavoro [Jocteau 1975]. Non ci soffermiamo sugli sviluppi di questo diritto corporativo negli anni Trenta, perché esso venne accantonato con la caduta del fascismo e andiamo direttamente alla Costituzione dell'Italia repubblicana.

La Costituzione italiana (cfr. box 8) dà grande risalto al lavoro (fin dall'art. 1: «L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro») come diritto di cittadinanza. Garantisce a uomini, donne e minori parità di retribuzione (art. 37), sdogana definitivamente i contratti collettivi (art. 39), mette nero su bianco il diritto alle assicurazioni sociali (art. 38), all'istruzione professionale (art. 35) e all'armonizzazione fra tempi di lavoro e tempi di vita (art. 37), mentre riconosce la particolare meritorietà della forma cooperativa d'impresa (art. 45). I due articoli che hanno suscitato

Box 8

Il lavoro e la retribuzione nella Costituzione italiana

Art. 1

L'Italia è una repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Art. 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 35

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Art. 36

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Art. 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di remunerazione.

Art. 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in

questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.

Art. 39

L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Art. 40

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

Art. 45

La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e la finalità. La legge provvede alla tutela e allo sviluppo dell'artigianato.

Art. 46

Ai fini dell'elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge, alla gestione delle aziende.



FIG. 14.5. Enrico del Nicola firma la Costituzione italiana (27 dicembre 1947).

più controversie sono il 36, che afferma che la retribuzione deve essere «in ogni caso sufficiente ad assicurare [...] un'esistenza libera e dignitosa», e il 46, dove si prefigura la possibilità dei lavoratori di contribuire alla gestione delle aziende. Nel primo caso, le interpretazioni dell'aggettivo «sufficiente» hanno prodotto fiumi di inchiostro e hanno fatto nascere infinite battaglie, mentre per quanto riguarda il secondo va registrata la storica contrarietà sindacale (in Germania, per esempio, la cogestione è invece possibile). Solo negli anni Novanta c'è stato un breve periodo di concertazione [Brunetta 1994], partecipazione e dialogo sociale, che non sradicò però del tutto la tradizione conflittuale e rivendicativa della cultura sindacale e padronale italiana [Musso 2002].

In generale, si fece affidamento sui contratti collettivi per garantire retribuzioni minime adeguate al costo della vita e alle condizioni economiche generali di ciascun periodo storico (un tema che approfondiremo in seguito). Nel frattempo si preparava, soprattutto per merito dei due illustri giuristi Federico Mancini e Gino Giugni, lo Statuto dei lavoratori, approvato nel 1970, che fino alla fine del XX secolo avrebbe rappresentato il pilastro dell'applicazione della Costituzione alla legislazione italiana del lavoro. Lo Statuto conteneva norme antidiscriminatorie sul piano ideologico-partitico e regole che disciplinavano strettamente i controlli padronali sull'attività lavorativa, introduceva varie facilitazioni per l'organizzazione dell'attività sindacale sul posto di lavoro e, nel famigerato articolo 18, limitava la libertà di licenziamento, imponendo il reinserimento nel medesimo posto di lavoro del lavoratore il cui licenziamento fosse stato dichiarato illegittimo dalla magistratura.

Lo Statuto dei lavoratori non venne più toccato per decenni, fino al 2003, anno della riforma del mercato del lavoro che, sulla base degli studi del giuslavorista Marco Biagi, «flessibilizzò» l'attività lavorativa introducendo molteplici tipi di contratti a termine, ai quali non si poteva applicare l'articolo 18 (ce ne occuperemo in seguito). Ma fu il «Jobs Act», varato nel 2014 dal governo Renzi, ad affrontare di petto la questione dell'articolo 18, con la sua abrogazione: il lavoratore il cui licenziamento viene decretato illegittimo dalla magistratura ha diritto oggi a un indennizzo, non al reinserimento nel posto di lavoro che occupava prima del licenziamento.

I contratti collettivi venivano stipulati per ciascuna categoria a livello nazionale, ma già negli anni Sessanta vigeva la prassi della cosiddetta «contrattazione articolata», che prevedeva la possibilità di accordi supplementari a livello aziendale o locale. Solo nel 1993 si riconobbe ufficialmente l'esistenza di due livelli di contrattazione collettiva, le cui prerogative erano da concordare a livello nazionale. Poiché questa distribuzione di competenze fra i due livelli risultò molto contestata, ci si ritornò sopra più volte; ma fu necessaria la crisi internazionale del 2008 per arrivare a una maggiore valorizzazione della contrattazione aziendale con l'accordo quadro del 2009, non firmato dalla Cgil, seguito da un altro accordo del 2011, che trovò invece consenso generale. Alla contrattazione nazionale veniva affidato il compito di assicurare una retribuzione minima equa a tutti i lavoratori interessati (compenso base suddiviso in diversi livelli corrispondenti alle diverse qualifiche), mentre alla contrattazione aziendale spettava di norma inserire un salario aggiuntivo che rispecchiasse le condizioni che la singola azienda o il territorio potevano offrire, con la possibilità anche, in particolari casi di crisi, di scegliere condizioni peggiori rispetto all'accordo nazionale.

Questa rapida carrellata sulla regolamentazione dell'attività di contrattazione della retribuzione salariale e delle condizioni di lavoro non fa giustizia dell'immensa letteratura che esiste in merito, ma è stata offerta per permettere di comprendere come la struttura della remunerazione del lavoro dipendente sia oggi assai complessa, aggiungendo al corrispettivo dell'attività lavorativa (retribuzione diretta o paga-base) elementi di perequazione, di incentivazione, di premialità, di fidelizzazione della forza lavoro (retribuzione indiretta o accessoria, che talora include anche partecipazione agli utili o azionariato dei dipendenti), *fringe benefits* in natura (alloggio, macchina e telefono aziendali, ma oggi soprattutto welfare aziendale, come vedremo in seguito) e parti di retribuzione somministrate attraverso le cosiddette «assicurazioni sociali» (pensione, servizio sanitario, trattamento antinfortunistico, indennità di disoccupazione) finanziate dai datori di lavoro attraverso i contributi sociali (con un marginale apporto dei lavoratori) o differite (come il Tfr, ossia l'indennità di fine rapporto). Il «costo del lavoro» per l'impresa italiana comprende tutti questi elementi, mentre la

paga mensile del lavoratore esclude i contributi sociali e il Tfr, oltre naturalmente ai benefici erogati in natura. Mediamente, in Italia il costo del lavoro è doppio rispetto alla retribuzione lorda del lavoratore. La paga netta mensile viene poi decurtata dalle imposte sul reddito, che vengono direttamente pagate allo stato dai datori di lavoro, con lo sconto degli eventuali sussidi offerti dalla legislazione vigente alle famiglie (assegni familiari) e delle agevolazioni riservate ai contribuenti con reddito basso. Abbiamo riportato nel box 9 quattro esempi di paghe odierne, che mettono in evidenza le disparità tra operaio e impiegato, tra impiegato donna e impiegato uomo, tra impiegato e dirigente. Approfondiremo queste diseguaglianze nei capitoli 18 e 21.

La complessità della remunerazione oggi è così pronunciata e differenziata tra categorie lavorative e qualifiche che si è arrivati a parlare di «giungla salariale»: in parte per la sua intricatezza, ma anche perché la parola *giungla* suggerisce un caos poco ordinato, scaturente da addizioni successive, senza che si provi nemmeno a ripensare il sistema complessivamente. Poiché qui l'obiettivo non è offrire un trattato sulla retribuzione salariale, bensì illustrare per sommi capi che tipo di retribuzione sia diventato il «salario», si richiamano qui di seguito le voci maggiormente responsabili dei trattamenti differenziali. La «giungla» si annida soprattutto nei seguenti elementi, che vengono valutati diversamente a seconda delle categorie e delle aziende: anzianità di servizio, ferie e festività, mensilità supplementari (da uno a due mesi), straordinari, premi di produzione, incentivi di cottimo, provvigioni, indennità di mansione, indennità di mensa e di trasporto, diaria di trasferta, superminimi individuali o aziendali, *fringe benefits*. Non risulta quindi facile effettuare confronti intercategoriale o internazionali dei salari, che solitamente vengono effettuati sulle paghe-base, prive di molte delle voci aggiuntive sopra menzionate. È persino difficile accordarsi sul concetto stesso di «retribuzione», che alcuni vorrebbero onnicomprensivo e altri limiterebbero alle voci di base. È assai più facile, invece, determinare e confrontare il costo del lavoro, anche se, naturalmente, occorre tenere a mente che il «potere d'acquisto» della remunerazione, quindi il suo valore reale, dipende dal tasso di inflazione.

Box 9

Esempi di struttura delle paghe oggi: «i cedolini»

Caso 1. Operaio uomo

Azienda		AZIENDA METALMECCANICA S.P.A.	
Dipendente	OPERAI O	UOMO	
	Data Nascita	12-apr.-75	
	Data Assunzione	2-lug.-10	
	Qualifica	Operaio a mese	
	Livello	3	
	Contratto	Metalmeccanica	
	Tipo rapporto	Tempo indeterminato	
	Numero scatti	3	
Cedolino			
Periodo Competenza		Gennaio 2018	
Elementi Retributivi	Descrizione	Importo	
	Minimo Tabellare	1.590,22	
	Scatti Anzianità	75,15	
	Superminimo (nota1)	150,00	
	Retribuzione mensile	1.815,37	
Voci Cedolino	Descrizione	Figurativo	Competenza Ritenuta
<i>Retr. Diretta</i>	Retribuzione mese		1.815,37
	Ferie godute gg.(fig.)	81,64	
	P.a.r. godute ore (fig.)	40,82	
<i>Straordinari</i>	Straordinario 50%		122,45
	Straordinario 100%		81,64
	Maggiorazione 20%		220,42
<i>Malattia</i>	Inden.malattia c/Inps		73,78
	Assenza Malattia gg.		-339,49
	Carenza gg. Malattia		101,85
	Integraz. malattia gg.		54,28
<i>Sostegno del reddito</i>	Assegni nucleo familiare		55,06
	Bonus art.1 DL. 66/2014		80,00
<i>Contributi</i>	Ritenute Sociali INPS		-195,21
<i>Imposte</i>	Irpef cod.1001		-303,54
	Add.Regionale		-31,03
	Add.Comunale		0,00
<i>Sindacato</i>	Trattenuta sindacale		-15,90
<i>Prestiti</i>	Trattenuta prestito		-100,00
<i>Totali e netto</i>	Totale competenze		2.604,85
	Totale ritenute		-985,17
	Netto in busta		1.620,00
Costo del lavoro			
<i>Retr. Diretta</i>	Retribuzione mese		1.815,37
	Straordinari e maggiorazioni		424,51
	Malattia		-183,36
	Ritenute previd. azienda		630,75
	F.do assist. METASALUTE		13,00
	Contributo INAIL		47,78
	Retribuzione diretta		2.748,05
<i>Retr. Differita</i>	Mensilità aggiuntive		151,28
	Ferie		139,88
	ROL/PAR		90,98
	Rit. Prev. Retr. Differita		118,84
	Ctr INAIL Retr. Differita		8,88
	Retr. Differita		509,86
<i>TFR</i>	Retribuzione diretta		134,47
	Retribuzione differita		11,21
	Rivalutazione A.P. (nota 3)		14,58
	TFR		160,26
	Totale costo del lavoro		3.418,17
<i>% Costo del lavoro</i>	Retribuzione lorda		2.056,52
	Costo del lavoro		3.418,17
	% incremento		66,21

Caso 2. Impiegata donna

Azienda	AZIENDA METALMECCANICA S.P.A.		
Dipendente	IMPIEGATA	DONNA	
	Data Nascita	1-giu-76	
	Data Assunzione	1-set-04	
	Qualifica	Impiegato	
	Livello	6	
	Contratto	Metalmeccanica	
	Tipo rapporto	Tempo indeterminato	
	Numero scatti	5	
Cedolino			
Periodo Competenza		Gennaio 2018	
Elementi Retributivi	Descrizione	Importo	
	Minimo Tabellare	2.043,02	
	Scatti Anzianità	182,05	
	Superminimo (nota 1)	427,29	
	Retribuzione mensile	2.652,36	
Voci Cedolino	Descrizione	Figurativo	Competenza Ritenuta
Retr. Diretta	Retribuzione mese		2.652,36
	Ferie godute gg.(fig.)	302,58	
	P.a.r. godute ore (fig.)	151,58	
Contributi	Ritenute Sociali		-251,68
Imposte	Irpef cod.1001		-477,08
	Add.Regionale		-40,61
	Add.Comunale		-15,52
Totali e netto	Totale competenze		2.652,36
	Totale ritenute		-784,89
	Netto in busta		1.867,00
Costo del lavoro			
Retr. Diretta	Retribuzione mese		2.652,36
	Ritenute previd. azienda		753,93
	Fdo assist. METASALUTE		13,00
	Contributo INAIL		10,71
	Retribuzione diretta		3.430,00
Retr. Differita	Mensilità aggiuntive		221,03
	Ferie		178,52
	ROL/PAR		132,92
	Rit. Prev. Retr. Differita		153,78
	Ctr INAIL Retr. Differita		2,15
	Retr. Differita		688,40
TFR	Retribuzione diretta		196,47
	Retribuzione differita		16,37
	Rivalutazione A.P. (nota 3)		34,06
	TFR		246,90
	Totale costo del lavoro		4.365,30
% Costo del lavoro	Retribuzione lorda		2.652,36
	Costo del lavoro		4.365,30
	% incremento		64,58

Caso 3. Impiegato uomo

Azienda	AZIENDA METALMECCANICA S.P.A.		
Dipendente	IMPIEGATO	UOMO	
	Data Nascita	12-apr-77	
	Data Assunzione	3-ago-09	
	Qualifica	Impiegato	
	Livello	6	
	Contratto	Metalmeccanica	
	Tipo rapporto	Tempo indeterminato	
	Numero scatti	4	
Cedolino			
Periodo Competenza		Gennaio 2018	
Elementi Retributivi	Descrizione	Importo	
	Minimo Tabellare	2.043,02	
	Scatti Anzianità	145,64	
	Superminimo (nota 1)	1.025,00	
	Superminimo assorbibile (nota 2)	200,00	
	Retribuzione mensile	3.413,66	
Voci Cedolino	Descrizione	Figurativo	Competenza Ritenuta
Retr. Diretta	Retribuzione mese		3.413,66
	Ferie godute gg.(fig.)	260,28	
	P.a.r. godute ore (fig.)	391,18	
	Straordinario 25%		97,79
Contributi	Ritenute Sociali INPS		-333,19
	Contributo Fondo Cometa		-61,45
Imposte	Irpef cod.1001		-782,79
	Add.Regionale		-53,71
	Add.Comunale		-17,68
Prestiti	Trattenuta prestito		-200,00
Totali e netto	Totale competenze		3.511,45
	Totale ritenute		-1.448,82
	Netto in busta		2.063,00
Costo del lavoro			
Retr. Diretta	Retribuzione mese		3.413,66
	Straordinari		97,79
	Ritenute previd. azienda		1.001,82
	F.do Prev. Compl. COMETA		40,86
	F.do assist. METASALUTE		13,00
	Contributo INAIL		14,18
	Retribuzione diretta		4.581,31
Retr. Differita	Mensilità aggiuntive		284,47
	Ferie		219,26
	ROL/PAR		171,08
	Rit. Prev. Retr. Differita		215,73
	Ctr INAIL Retr. Differita		2,73
	Retr. Differita		893,27
TFR	Retribuzione diretta		252,86
	Retribuzione differita		21,07
	Rivalutazione A.P. (nota 3)		
	TFR		273,93
	Totale costo del lavoro		5.748,51
% Costo del lavoro	Retribuzione lorda		3.511,45
	Costo del lavoro		5.748,51
	% incremento		63,71

Caso 4. Dirigente

Azienda	AZIENDA METALMECCANICA S.P.A.		
Dipendente	DIRIGENTE Data Nascita Data Assunzione Qualifica Livello Contratto Tipo rapporto Numero scatti	INDUSTRIA 12-lug-76 2-gen-16 Dirigente C Dirigenti Az. Industriali Tempo indeterminato	
Cedolino			
Periodo Competenza		Gennaio 2018	
Elementi Retributivi	Descrizione	Importo	
	Tratt.min.complementare	5.076,93	
	Superminimo (nota 1)	1.255,00	
	Retribuzione mensile	6.331,93	
Voci Cedolino	Descrizione	Figurativo	Competenza Ritenuta
Retr. Diretta	Retribuzione mese		6.331,93
Fringe benefit	Fringe Benefit Auto	215,65	
Rimborsi	Rimborso Nota Spese		315,00
Contributi	Ritenute Sociali INPS		-606,37
	Contributo PREVINDAI		-253,28
	Contributo FASI		-80,00
Imposte	Irpef cod.1001		-1.744,61
	Add.Regionale		-103,46
	Add.Comunale		-30,45
Totali e netto	Totale competenze		6.646,93
	Totale ritenute		-2.818,17
	Netto in busta		3.829,00
Costo del lavoro			
Retr. Diretta	Retribuzione mese		6.331,93
	Ritenute previd. azienda		1.683,90
	F.do Prev. Compl. PREVINDAI		253,28
	F.do assist. FASI		262,00
	Contributo INAIL		15,19
Retr. Differita	Retribuzione diretta		8.546,30
	Mensilità aggiuntive		527,66
	Ferie		711,12
	ROL/PAR		
	Rit. Prev. Retr. Differita		464,37
	Ctr INAIL Retr. Differita		8,25
TFR	Retr. Differita		1.711,40
	Retribuzione diretta		437,37
	Retribuzione differita		39,09
	Rivalutazione A.P. (nota 3)		
	TFR		476,46
	Totale costo del lavoro		10.734,16
% Costo del lavoro	Retribuzione lorda		6.331,93
	Costo del lavoro		10.734,16
	% incremento		69,52

Note:

(1) SUPERMINIMO. Il superminimo individuale è un elemento di retribuzione previsto per attribuire al dipendente uno stipendio superiore rispetto a quello fissato dalla contrattazione collettiva, in considerazione di specifiche qualità personali del lavoratore (capacità, conoscenze, produttività). - (2) SUPERMINIMO ASSORBIBILE. Il superminimo assorbibile è un elemento di retribuzione identico al superminimo, con la differenza che in questo caso lo stesso viene «assorbito», ossia viene ridotto in tutto o in parte, da un successivo aumento dei minimi retributivi, disposto in sede di rinnovo del C.C.N.L. o in occasione di passaggio del lavoratore alla categoria superiore. - (3) RIVALUTAZIONE TFR. La rivalutazione TFR non viene calcolata per i lavoratori che smobilizzano il TFR ai fondi di previdenza complementare oppure che, pur non smobilizzando il TFR a un fondo, non hanno maturato TFR nell'anno precedente in quanto assunti nello stesso anno.

Fonte: dalla banca dati INAZ.

Capitolo 15

I salari del lavoro dipendente fra produttività e potere d'acquisto

Non ci sarebbe alcuno spazio per l'attività di contrattazione collettiva dei sindacati sui miglioramenti salariali che abbiamo illustrato nel capitolo 14 di questa seconda parte se non si verificassero le due condizioni che si sono venute a determinare con le rivoluzioni industriali, ossia l'aumento della produttività del lavoro attraverso progressi tecnologici e organizzativi e l'aumento del potere d'acquisto che ha allargato la domanda di prodotti e servizi. Infatti, all'epoca della prima rivoluzione industriale il lavoro salariato, che rappresentava ancora una bassa percentuale della forza lavoro totale, vedeva la sua remunerazione bloccata al livello di sussistenza, come i primi economisti classici correttamente riconoscevano, anche se non sempre erano sostenitori della «legge ferrea dei salari». Questa legge prevedeva che, a dotazione costante di capitale per lavoratore (K/L) e in presenza di un «esercito industriale di riserva» (ossia di un grande stock di lavoratori desiderosi di entrare a far parte del gruppo dei salariati), il salario non potesse che fluttuare attorno al livello di sussistenza, definito come «salario naturale» (David Ricardo), escludendo che si potesse collocare se non temporaneamente al di sotto del livello di sussistenza. Veniva bensì riconosciuta l'esistenza di categorie di lavoratori in grado di spuntare salari un po' più elevati, ma queste erano riconducibili a particolari professionalità molto richieste dagli imprenditori. In tale contesto, la presenza di sindacati aveva soprattutto la finalità di impedire che i salari cadessero al di sotto del livello di sussistenza, o per un meccanismo legato all'inflazione dei prezzi o per «ingordigia» di taluni datori di lavoro che miravano ad aumentare i profitti sul breve periodo.

Karl Marx partì da questa elaborazione teorica per contestare il fondamento stesso della teoria classica del valore, che riservava a profitti e rendite la parte principale della distribuzione del reddito prodotto. Secondo Marx, tutto il reddito netto legato all'attività produttiva era di pertinenza del lavoro, in base alla sua considerazione che anche le macchine erano lavoro accumulato e che le rendite non avevano ragion d'essere, se non in base a una distribuzione della proprietà che lui contestava. Per ottenere dunque il recupero di tutto il valore che a loro spettava, incitava i lavoratori a riappropriarsi del capitale e delle proprietà che generavano rendita, un obiettivo che, naturalmente, era raggiungibile solo attraverso una rivoluzione. Questa linea di pensiero ebbe grande seguito, perché molti erano profondamente contrari al sistematico sfruttamento del lavoro operato dal capitalismo, ma la soluzione del «socialismo reale», che effettivamente portò alla nascita prima dell'Unione Sovietica, poi di altri stati in cui non esisteva il capitalismo né la proprietà privata, non è risultata sostenibile sul lungo periodo, perché si sostituì al mercato la pianificazione centralizzata, la quale non si dimostrò all'altezza dei compiti affidatigli di migliorare le sorti dei lavoratori (è un tema che non possiamo qui approfondire: cfr. in proposito Zamagni [2016]).

Chi contestò la teoria del valore-lavoro di Marx fu John Stuart Mill, il quale sostenne che il capitale derivava dall'astinenza dai consumi da parte dei capitalisti, il che permetteva loro di anticipare i salari ai lavoratori prima dell'ottenimento dei prodotti vendibili. In tale visione del capitale, i profitti costituivano dunque la remunerazione di questa astinenza, che era una componente del processo di produzione non riconducibile al lavoro [Screpanti e Zamagni 1992]. Mill anticipò la «rivoluzione» marginalista (o neo-classica) di William Jevons e Carl Menger, che ebbe luogo nella seconda metà dell'Ottocento e si basò sull'analisi delle condizioni che permettono di assicurare l'ottima allocazione delle risorse date fra usi alternativi. Applicata al mercato del lavoro, questa teoria metteva a confronto la domanda di lavoro (da parte dei datori di lavoro) e l'offerta di lavoro (da parte dei lavoratori) mostrando che, a parità di altre condizioni, ne scaturiva un salario (prezzo) di equilibrio che garantiva piena occupazione e che era pari alla produttività marginale del lavoro (la produttività dell'ultimo la-

voratore inserito nel processo lavorativo). In questo contesto, la disoccupazione viene vista come prodotta da un salario tenuto «artificialmente» troppo elevato. Questa teoria serviva anche allo scopo di collegare strettamente la remunerazione alla produttività, cosicché fosse possibile introdurre incentivi che aumentassero la produttività con la promessa di più alti salari.

Ma nemmeno la teoria marginalista, pur ampiamente utilizzata nei conflitti sindacali da parte delle organizzazioni imprenditoriali per resistere alle richieste di aumenti salariali, può essere considerata sufficiente per comprendere come si viene a determinare una remunerazione salariale. Un primo problema è infatti dato dall'assunto, nei modelli neoclassici, della costanza del capitale e delle tecniche produttive, che invece possono essere variati, e un secondo da quello dell'omogeneità della forza lavoro, in realtà inesistente. Un altro problema ancora è la stima della produttività dei servizi immateriali, che spesso nel Pil vengono misurati con gli stipendi pagati, pur indicando chiaramente che i principi retributivi utilizzati nel fissare tali remunerazioni sono determinati anche da fattori diversi dalla produttività. Inoltre, per ragioni di mantenimento dello standard di vita conseguito, i salari sono rigidi verso il basso, mentre a seguito delle rivendicazioni sindacali essi vengono a comprendere molti elementi non direttamente legati alla produttività, come si è visto nel capitolo 14. A questo punto, subentra il fondamentale contributo di John Maynard Keynes [1936], che definisce il salario come una variabile esogena, determinata da molti fattori in un quadro macroeconomico generale, che in condizioni normali assume valori compatibili con la piena occupazione, ma che in condizioni di caduta della domanda effettiva (crisi economiche) genera invece disoccupazione. Da cui il suo suggerimento, per evitare la disoccupazione, di tenere alta la domanda effettiva.

Su queste prime elaborazioni economiche si sono innestate una molteplicità di spiegazioni del rapporto tra livelli salariali e occupazione, che si inseriscono non più in un mercato del lavoro nazionale, ma in un mercato del lavoro sempre più internazionale, caratterizzato da crescente mobilità e flussi migratori consistenti. Si tratta di elaborazioni che hanno dato origine a un'ampia letteratura che non possiamo qui sintetizzare, volendo in questo volume piuttosto dedicarci agli sviluppi storici della remunerazio-

ne dei lavoratori. È stato però utile dare un'idea della difficoltà intrinseca di collegare la remunerazione salariale alla produttività del singolo lavoratore *tout court*. In sostanza, il salario viene in buona misura determinato dal contesto organizzativo e tecnologico in cui il lavoratore opera, dalle condizioni di lavoro, di vita e di istruzione di cui gode, dalla cornice istituzionale che prevale, ma anche dal ciclo economico e dalla scarsità o abbondanza di figure professionali adatte ai vari ruoli in un mondo in continuo cambiamento. In questo contesto, la centralità delle innovazioni nell'innalzare la produttività dell'intero sistema economico resta basilare, mentre lo sforzo individuale del singolo lavoratore può aumentare la produttività solo a partire dalle altre condizioni date.

Qualche esempio della centralità delle innovazioni risulterà chiarificatore. Con l'elettricità è stato possibile lavorare anche dopo il calar del sole e si è potuto fornire energia a meccanismi sostitutivi del lavoro manuale anche nelle case delle persone (e non solo nelle fabbriche o nei grandi mezzi di trasporto, come con la caldaia a vapore); con la radio e con il telefono si sono potute diffondere comunicazioni a distanza con una rapidità prima impossibile; con le vaccinazioni si sono salvate e allungate milioni di vite umane; con i treni, poi le automobili, poi gli aerei e le navi a trazione meccanica si sono velocizzati i trasporti; e così via. Ma la produttività aumenta anche con innovazioni organizzative: fra esse la catena di montaggio, un caso mitico sul quale vogliamo soffermarci.

Lo studio del problema organizzativo nelle fabbriche della seconda rivoluzione industriale venne condotto nel tardo Ottocento da Frederick Taylor, un ingegnere americano che dapprima sperimentò le sue idee in un'acciaieria di cui era direttore [Musso, 2002] e poi pubblicò vari scritti, tra cui il più famoso è *Principles of Scientific Management* [Taylor 1911].

Secondo Taylor, il modo in cui si realizzava la divisione del lavoro nelle fabbriche non era funzionale al risparmio di tempo: le fasi di lavorazione non erano studiate accuratamente, la loro sequenza era spesso casuale, il modo in cui i singoli lavoratori espletavano il loro compito era lasciato alle preferenze individuali, gli spostamenti da una macchina o da uno strumento a un altro erano lenti e gli operai erano abbastanza autonomi in quel che facevano. Il primo passo nella direzione di migliorare la produttività

vità dal punto di vista organizzativo fu l'introduzione del cottimo, ossia del pagamento non per il tempo speso in fabbrica, ma per il numero di pezzi prodotto in un'unità di tempo fissata [Ortaggi 1988]. Si ha notizia dell'applicazione di tale metodo di remunerazione già dal Medioevo, benché la parola, di incerta origine, venisse applicata anche per indicare altri processi. Il cottimo individuale funzionava fissando il numero di pezzi ottenibili normalmente in un'ora di lavoro, a cui corrispondeva una paga-base, che poi veniva aumentata a seconda del numero aggiuntivo di pezzi ottenuti dal lavoratore. Naturalmente, il problema del cottimo è sempre stato quello della valutazione del numero di pezzi base per ottenere una paga «normale», perché ci potevano essere degli imprevisti e si potevano generare effetti perversi sulla salute dei lavoratori dall'eccessiva applicazione (specialmente quando gli orari di lavoro erano ancora molto lunghi). Inoltre, l'applicazione del cottimo individuale era spesso impossibile, perché i risultati del singolo dipendevano crucialmente dall'applicazione anche di altri lavoratori: perciò si utilizzava anche il cottimo collettivo. Per studiare questi problemi, le fabbriche si dotarono di un ufficio specifico, denominato «Tempi e metodi».

Il più famoso metodo per disciplinare il cottimo è il cosiddetto «sistema Bedaux», dal suo creatore Charles Eugène Bedaux (1888-1944), ingegnere francese attivo negli Stati Uniti. Esso si basava sul cronometraggio della quantità di lavoro che un operaio addetto a una certa mansione compiva in un minuto in condizioni «normali» e con uno sforzo «normale». Questa quantità costituiva l'«unità Bedaux»; occorreva raggiungere 60 di queste unità per ottenere la paga base oraria per un lavoro considerato standard; le unità in più venivano pagate come cottimo. Naturalmente, le imprese avevano la possibilità di alzare le quantità base quando vedevano che venivano superate dalla maggioranza degli operai, il che causò proteste sindacali [Sapelli 1978]. Nella prima fabbrica italiana (ed europea) che introdusse il lavoro in linea, ossia il Lingotto della Fiat, entrata in funzione nel 1922 e pienamente meccanizzata nel 1925 [Bigazzi 1981], inizialmente vigeva il cottimo collettivo, misurato a livello dello stabilimento nel suo complesso. Le «ore standard» per la produzione delle autovetture venivano misurate sull'arco di quattro settimane e servivano a riequilibrare le paghe e a responsabilizzare gli operai

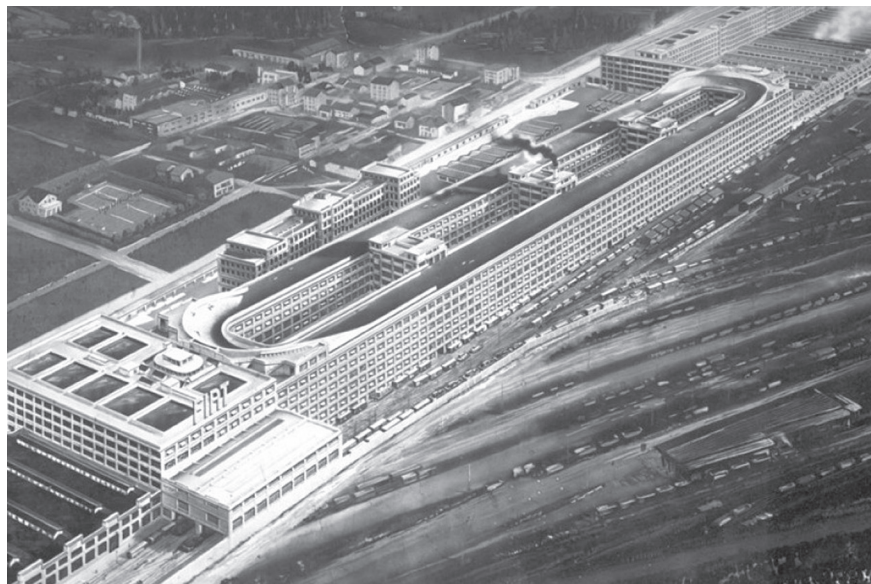


FIG. 15.1. Veduta dall'alto della famosa pista parabolica del Lingotto.

nel controllo e nell'aiuto reciproci, oltre che nella suddivisione dei guadagni di cottimo tra le varie categorie di lavoratori. Una volta che la fabbrica fu entrata a regime, si tornò al cottimo individuale. Al Lingotto il cottimo, anche se tendeva comunque ad alzare l'intensità di lavoro, venne sempre gestito con saggezza. Ma in fabbriche che avevano grossi problemi tecnologici e di mercato il cottimo poteva davvero produrre uno sfruttamento disumano della forza lavoro.

Con l'invenzione di macchine utensili più sofisticate si ridusse la complessità delle lavorazioni suddivise su molteplici passaggi: essi venivano svolti direttamente da tali strumenti, i quali necessitavano di meno operai. Questo trend giunse al culmine con l'introduzione della catena di montaggio, che piazzava una pluralità di macchine specializzate nei punti strategici di un nastro che trasportava i vari pezzi intermedi necessari al montaggio finale di un prodotto, definendo tempi e metodi di lavorazione (la *one best way*) per ciascun lavoratore addetto alla catena. In quel contesto, i ritmi di lavoro venivano determinati dal fluire sul nastro trasportatore dei vari pezzi da una stazione del processo di lavorazione a un'altra, da un lavoratore a un altro. Questo



FIG. 15.2. La catena di montaggio della Ford (1913).

complesso meccanismo doveva essere progettato da ingegneri e non poteva che sfornare copie identiche di un certo prodotto, provocando quel processo ben noto di standardizzazione della produzione. Il primo a introdurlo, dopo molti studi effettuati con l'aiuto di Taylor, fu Henry Ford, che nel dicembre 1913 lo utilizzò nella sua fabbrica automobilistica, fondata nel 1903, per produrre il Modello T (rigorosamente nero, fu soprannominato *Tin Lizzie*, lucertolina di latta, o *Flivver*, macinino), che poi mise in vendita al prezzo di 850 dollari (contro i 2.000-3.000 dollari delle versioni precedenti). Con la catena di montaggio, il tempo di produzione della Ford T scese a 93 minuti. In una quindicina d'anni si produssero oltre 15 milioni di esemplari, successivamente anche in altri colori e con alcuni miglioramenti (per esempio, nel 1919 la manovella fu sostituita dallo starter elettrico). La velocità massima era di 70 km orari.



FIG. 15.3. La Ford T nera (1921).

Il suo prezzo si abbassò ulteriormente, fino a un minimo di 285 dollari: era così conveniente che tra 1914 e 1920 la metà circa di tutte le automobili circolanti al mondo era costituita da Ford T. Anche i dipendenti della Ford, ai quali venne subito raddoppiato il salario a 5 dollari al giorno, potevano permettersela. Ford fece questo non solo per rendere partecipi i lavoratori del sostanzioso aumento di produttività ottenuto grazie alla catena di montaggio, ma anche perché aveva capito prima di altri che il segreto della seconda rivoluzione industriale stava nelle economie di scala, rese possibili da una produzione sempre più ampia, in grado di abbassare drasticamente il costo di ciascuna unità di prodotto. Ma capì anche che, se contemporaneamente non si fosse ottenuto un aumento adeguato della domanda effettiva (cioè pagante) per le grandi masse di prodotto sfornate, il meccanismo si sarebbe inceppato. Il più grande studioso della seconda rivoluzione industriale americana, Alfred Chandler [1962], ha scritto che Ford quadrò un cerchio, perché divenne uno degli uomini più ricchi del mondo, producendo le automobili più a buon mercato del mondo e pagando ai suoi operai i salari più alti del mondo: un miracolo della tecnologia e della riorganizzazione del lavoro. Da allora in poi, accanto alle innovazioni tecniche si sono sempre studiate anche le innovazioni organizzative, per evitare sprechi di

tempo e di risorse, per meglio utilizzare i talenti disponibili, per meglio disegnare prodotti e metodi di produzione.

Naturalmente, questi avanzamenti significativi di produttività avevano il loro lato negativo. Innanzitutto, la standardizzazione della produzione rese inutili molte professionalità. Inoltre, non richiedeva molta creatività: la ripetitività delle mansioni da svolgere sulla catena di montaggio rendeva il lavoro di scarsa soddisfazione, quando non una vera e propria pena, aumentata dalle continue revisioni dei ritmi e dei cottimi. Non sempre era la pesantezza fisica del lavoro a prevalere, quanto la sua routinizzazione in ambienti di lavoro che non permettevano iniziativa individuale. A fronte di questi svantaggi c'era l'inedita possibilità per gli operai di dare un'istruzione ai propri figli, avviandoli a carriere da professionisti, e di acquistare una grande quantità di beni materiali, di cui le classi popolari mai in precedenza avevano potuto godere: tutto ciò compensava le monotone e impersonali giornate di lavoro. Negli Stati Uniti questa organizzazione del lavoro non generò grandi proteste, perché gli immigrati con scarsa o nulla qualificazione ben volentieri accettavano di lavorare alla catena di montaggio, in cui arrivavano a guadagnare un salario che nelle loro patrie nemmeno avrebbero potuto sognare: l'*American dream*. In Europa, invece, dove la classe operaia era molto più specializzata, le proteste contro la catena di montaggio furono assai più consistenti.

Un'altra conseguenza delle economie di scala fu il formarsi di enormi imprese, che necessitavano di un capitale talmente consistente da dover essere reperito da un gran numero di soggetti: erano nate la *public companies*, ossia imprese a capitale diffuso, note anche come *corporations*. La loro amministrazione non poté che essere affidata a manager appositamente preparati per gestire entità di così grande dimensione: ciò diede vita a ambienti di lavoro altamente gerarchici, non solo per la presenza di catene di montaggio, ma anche per la modalità di comportamento del management organizzativo, in cui i rapporti umani erano marginalizzati. Il lavoratore di queste imprese risponde a criteri funzionali rigidamente definiti e perde in larga misura la sua individualità e la sua vita relazionale sul lavoro.

L'ultima osservazione riguarda l'ulteriore perdita di rilevanza, in tempi recenti (con la terza e la quarta rivoluzione industriale, di cui ci occuperemo nei capp. 22 e 23), del concetto di produttività

tradizionalmente inteso, non tanto per ragioni legate all'attività sindacale (come si è visto nel cap. 14), quanto per l'evoluzione dell'economia verso prodotti e soprattutto servizi di carattere immateriale, che sono da un lato difficili da automatizzare e valorizzare (tanto che entrano nel Pil al costo dei fattori, come già osservato sopra), e dall'altro anche sempre più «scollegati» da una base produttiva connessa al lavoro umano. Quando la proprietà immobiliare a parità di immobili aumenta o diminuisce di valore, provoca cambiamenti del Pil scollegati dalla base produttiva; quando la finanza produce reddito da speculazione, anche questo una componente del Pil, non ha legami con la base reale del sistema economico; gli strumenti di Internet senza costi per i consumatori che migliorano la fruizione di certi prodotti o servizi non entrano nel Pil; le operazioni che una volta erano svolte dal personale delle imprese di servizi finanziari o distributivi e che i consumatori sono oggi costretti a fare direttamente su Internet non vengono registrate dal Pil, anzi, si registra una sua diminuzione a causa del licenziamento del suddetto personale; molti servizi alla persona o di intrattenimento non sono automatizzabili ed entrano nel Pil a costi generati da un incrocio fra domanda e offerta di tali servizi e dalla loro qualità, senza alcun rapporto con la produttività che normalmente è fissa (un'ora di palestra è sempre un'ora di palestra e la sua produttività non aumenta né diminuisce; un'opera lirica ha una durata che è sempre la stessa). È evidente che queste osservazioni portano a ritenere il Pil una misura sempre più inadeguata dell'attività economica, una conclusione che deriva anche da altri suoi difetti, che diventano più evidenti man mano che la qualità, anche dei prodotti e servizi tradizionali, fa aggio sulla quantità. Per evitare di perdere i contatti con queste evoluzioni economiche e sociali non catturabili dal Pil, assistiamo oggi alla diffusione di molti altri indicatori, di cui diamo conto nel capitolo 17.

Capitolo 16

Protezione del salario di sussistenza

Il salario è un «prezzo» sottoposto alle leggi di mercato della domanda e dell'offerta – gli imprenditori domandano lavoro e i lavoratori offrono i loro servizi – ma si tratta di un prezzo particolare. Infatti, quando l'offerta supera la domanda di lavoro il prezzo – ossia in questo caso il salario – tende sì a diminuire, ma poiché l'offerta è costituita da persone che per offrire il loro tempo di vita devono essere in condizioni di erogare sforzo fisico e/o intellettuale, il salario è rigido verso il basso. Anche nel mondo della schiavitù gli schiavi dovevano ottenere dai loro padroni il necessario per vivere, altrimenti il loro «capitale» (ossia il prezzo pagato dal padrone per acquistarli) non poteva venire valorizzato. Questa verità, tuttavia, tende a venire oscurata dal basso livello di produttività esistente in un paese, dalla brama di guadagno a breve termine di certi padroni/imprenditori o dalle avverse condizioni della congiuntura economica, perché esiste, come bene aveva visto Marx, un vasto «esercito industriale di riserva», ossia tante persone alla disperata ricerca di lavoro, pronte a offrire i loro servizi a un qualunque salario pur di non rimanere disoccupati: i cosiddetti «proletari» (in quanto l'unica loro «proprietà» – che peraltro per loro è un costo e non un beneficio – erano i numerosi figli). Un'illustrazione delle misere condizioni di questi lavoratori agli albori dello sviluppo economico si può trovare nel box 10, dove abbiamo riportato la testimonianza di un'operaia italiana della prima metà del Novecento, che viveva in un'area non delle più povere del paese. Come si vede anche in tale box, va tuttavia ribadito che il mondo dei salariati è stato molto più dinamico nell'assicurare un miglioramento nelle condizioni di vita rispetto a quello contadino (si veda la bella storia di progresso

Box 10

**Com'era la vita degli operai in Italia
nella prima metà del Novecento**

Ho cominciato a lavorare a 11 anni quando facevo ancora la IV elementare. Sono stata in una piccola fabbrica di pigòtt, di bambole, facevo 10 ore al giorno, anche al sabato, prendevo 3 lire al giorno senza libretto. Le bambole erano di celluloidi, fatte con gli stampi; noi le pulivamo e anche le pitturavamo, gli mettevamo le braccia e le gambe. Eravamo tutte ragazze. In questa fabbrica ci sono stata qualche anno, poi sono andata all'Elettromeccanica dove sono rimasta 34 anni [...] All'Elettromeccanica Lombarda ho fatto l'operaia, ero avvolgitrice, cioè facevo gli avvolgimenti dei motori, dei trasformatori [...].



FIG. 16.1. Fotografia aerea dell'area industriale di Sesto San Giovanni, la «Stalingrado d'Italia». Fra il 1903 e il 1913 Sesto divenne una «piccola Manchester», una città delle fabbriche. Accanto ai pochi opifici preesistenti si trasferirono lì nuovi stabilimenti, aziende medie e grandi dei settori siderurgico e meccanico, chimico e alimentare, fra cui la Società italiana Ernesto Breda, la Davide Campari, la Ercole Marelli, le Acciaierie e Ferriere Lombarde Falck, il Laminatoio nazionale, la Pirelli.



FIG. 16.2. Vita operaia: il pasto dei lavoratori a Sesto San Giovanni.

Sono vissuta da giovane alla cascina Nava, detta «Ronchitt». Eravamo tutti contadini e danaro non ce n'era o ce n'era poco [...] Non conoscevano le medicine, certe medicine di oggi; per curare le ferite usavamo l'olio di ravizzone, cosicché le ferite invece di guarire andavano peggio [...] Agli inizi del secolo Sesto era fatta di cascine. Dove prima c'erano tutte cascine, adesso ci sono gli stabilimenti. Quando un signore di Sesto ha venduto la sua terra alla Falck, i contadini che vivevano su questa terra hanno dovuto andarsene in sei mesi. Le fabbriche hanno cacciato i contadini [...] Mi alzavo presto sia d'estate sia d'inverno. L'orologio non l'avevamo, io non ho mai visti orologi in casa mia: si ritmava tutto sul suono delle campane e sulle sirene della Falck [...].

Nel cortile della nostra cascina [...] avevamo una fontana che aveva un'acqua bella e limpida; lì vicino a quella fontana c'erano i gabinetti; ogni famiglia aveva il suo gabinetto, c'era perciò una fila di gabinetti; erano piuttosto delle latrine perché non avevano acqua, l'acqua era quella della fontana che noi rovesciavamo con un secchio dentro le latrine [...] Quando sono sorte le prime fabbriche i contadini giovani hanno lasciato i campi e sono andati

in fabbrica; qualcuno andava a lavorare fino a Milano a fare il magutt, il muratore. Ci andava a piedi o prendeva il tram, ma più spesso a piedi, perché il tram costava, ed erano chilometri da fare a piedi. Mio padre ha lavorato 22 anni alla Pirelli; partiva a piedi dalla nostra cascina fino alla Bicocca alla periferia di Milano, non aveva orari; prendeva 2 lire al giorno, una lira la versava in casa per mangiare, aveva 5 figli piccoli; l'altra lira serviva alla mia mamma per comprare gli zoccoli o un grembiolino. Per andare a lavorare mio padre faceva più di 10 chilometri al giorno [...] Non abbiamo mai visto le scarpe, le ragazze mettevano gli zoccoli [...] quando ho fatto la prima comunione come pranzo mi hanno dato un uovo da friggere e un padellino, poi on scartoss, un cartoccio di lardo e una gazzosa [...].

Durante il fascismo in fabbrica non si poteva parlare, tutti tacevano anche se c'erano divisioni politiche tra gli operai; ma caduto il fascismo, la situazione si era capovolta. Mi spiego: al tempo dei fascisti tutti avevano la camicia nera con sotto la fodera rossa; perciò caduto Mussolini hanno girato la camicia che è diventata subito rossa. Dopo il '45 hanno cominciato a comandare i comunisti, non si poteva discutere con loro in fabbrica [...] Oggi i comunisti sono cambiati, ma guai se il 18 aprile avessero vinto loro!

Dopo il '45 con molta fatica si è migliorato il lavoro operaio, sono stati aumentati i salari, ma ci sono stati anche dei conflitti tra le organizzazioni dei lavoratori. Ricordo che quando mio papà, nel 1922, ha lasciato la Pirelli, non ha avuto nessuna liquidazione e non ha mai fatto le ferie perché allora le ferie non erano previste. Le prime ferie ce le ha date Mussolini, così come Mussolini ci ha dato la pensione¹ e anche gli assegni familiari; prima di Mussolini non c'erano né pensione né assegni familiari. Io ormai sono in pensione da vari anni, ho una pensione modesta, ma ringrazio sempre il Signore quando la prendo perché per me sono soldi d'oro. Se non avessi la pensione, come potrei vivere oggi?

Fonte: Dalla biografia di Felicita Cazzaniga, operaia nubile di Sesto San Giovanni (Milano), nata attorno al 1910. Intervista rilasciata verso la fine degli anni Settanta del Novecento [tratto da Ferrarotti e Crespi 1994, 148-152].

¹ In realtà l'introduzione della pensione obbligatoria fu fatta dai governi liberali nel 1919, ma le pensioni vennero per la prima volta pagate durante il fascismo.

economico di un operaio raccontata da Cesare Cantù [1871]), non soltanto perché la meccanizzazione ha permesso l'aumento della produttività pure dell'operaio generico, ma anche per merito delle battaglie condotte dai sindacati.

L'Ilo, fin dalla sua fondazione nel 1919, pose al centro delle sue attività la protezione dei salari più bassi [Reynaud 2017], perché si capì subito che la battaglia per assicurare al lavoratore una vita decente era resa ardua da mille difficoltà, a partire dalla definizione stessa di «salario minimo»: prima di tutto, cosa includere nel concetto di «sussistenza»? Ma c'erano molti altri problemi non facili da risolvere: questo salario doveva essere uguale per maschi, femmine e ragazzi, per persone sole e persone con famiglia? Doveva essere lo stesso per tutti i tipi di lavoro o diverso? Doveva includere servizi di welfare oppure no? Doveva essere stabilito dallo stato o affidato alla contrattazione collettiva? E ancora, come tenere conto dei cambiamenti nel corso del tempo del costo della vita? E delle differenze territoriali?

Fu innanzitutto il lavoro a domicilio ad attirare l'attenzione dei legislatori dei primi del Novecento. Prima dell'industrializzazione esso costituiva la norma, ma successivamente venne utilizzato solo per certi tipi di lavorazione da effettuare a mano o solo con l'ausilio di semplici strumenti, come il ricamo, la confezione di capi di abbigliamento, la lavorazione di pelli e la costruzione di oggetti in legno. Ora, secondo le indagini effettuate all'epoca, la remunerazione di questi lavoratori (talvolta veri e propri artigiani) risultava generalmente inferiore a quella prevalente nelle fabbriche, e le loro condizioni di vita erano del tutto inaccettabili [Chessa 1918]: era dunque necessario un intervento legislativo per impedire alle paghe per il lavoro a domicilio di scendere sotto un certo livello.

L'Ilo inizialmente si dedicò alla raccolta di dati sulla situazione mondiale dei salari e delle ore di lavoro, studiando i primi tentativi di legislazione in merito al salario minimo (quelli della Nuova Zelanda del 1894, dell'Australia del 1896 e del Regno Unito del 1909) e, a partire dal 1923, organizzando una serie di convegni. La prima raccomandazione che ne scaturì (nel 1927) fu quella, rivolta agli stati, di stabilire con apposite leggi un salario minimo per quei settori produttivi dove vivevano paghe particolarmente basse e i lavoratori non riuscivano a organizzarsi sindacalmente. In seguito, l'Ilo si focalizzò sulla differenza tra lavoratori singoli

e lavoratori con famiglia, promuovendo l'introduzione di forme di «assegni familiari», in generale sostenuti dallo stato attraverso la tassazione, che agevolassero il mantenimento di una famiglia: un provvedimento che tuttavia non risolse il problema, in quanto nelle famiglie continuarono a scegliere di far lavorare (e quindi guadagnare) più di un solo membro. Mentre in qualche modo il principio del salario minimo si diffondeva nei paesi europei, sulla scia dei disastri prodotti dalla crisi del 1929 persino gli Stati Uniti – per antonomasia la patria della negoziazione libera dei salari – lo adottarono: il *Fair Labour Standards Act* del 1938 fissava il salario minimo a 0,25 dollari l'ora, con una copertura soltanto del 20% della forza lavoro (oggi è di 7,25 dollari l'ora e copre l'84% dei lavoratori).

Il 10 maggio 1944 l'Ilo, nella consapevolezza che le condizioni di vita del lavoratore non erano determinate solo dal salario, adottò la Dichiarazione di Filadelfia, una vera pietra miliare per gli sviluppi del secondo dopoguerra. In tale dichiarazione, dopo aver ribadito che «il lavoro non è una merce», al capo III viene offerto l'elenco di quanto ormai veniva ritenuto indispensabile per assicurare una vita decente al lavoratore, andando ben oltre il concetto di «salario minimo»:

La Conferenza riconosce il solenne impegno da parte dell'Organizzazione internazionale del lavoro di assecondare la messa in opera, nei vari paesi del mondo, di programmi atti a realizzare:

- a) la garanzia d'impiego e di lavoro nonché l'elevazione del tenore di vita;
- b) l'impiego dei lavoratori in occupazioni in cui essi abbiano la soddisfazione di mostrare tutta la loro abilità e conoscenza e di contribuire per il meglio al benessere comune;
- c) la messa in opera, per raggiungere questo scopo, con garanzie adeguate per tutti gli interessati, di possibilità di formazione professionale e di mezzi propri a favorire il trasferimento dei lavoratori, ivi comprese le migrazioni di mano d'opera e di insediamenti;
- d) la possibilità di tutti di partecipare equamente ai benefici del progresso in materia di salari, remunerazioni, orari di lavoro e altre condizioni di lavoro e di avere un minimo di salario che permetta di vivere;
- e) il riconoscimento effettivo della contrattazione collettiva, la cooperazione fra lavoratori e datori di lavoro volta al miglioramento continuo dell'efficienza produttiva e all'elaborazione e applicazione delle politiche sociali ed economiche;

- f) l'estensione delle misure di sicurezza sociale al fine di assicurare un reddito base e una cura della salute a chi ne necessita;
- g) una protezione adeguata della vita e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- h) la protezione dell'infanzia e della maternità;
- i) la fornitura di un livello adeguato di alimentazione, alloggio, opportunità di ricreazione e di accesso alla cultura;
- j) la garanzia di uguali opportunità di istruzione e addestramento professionale.

Il programma dell'Ilo era molto esteso e ambizioso, ma pian piano è stato realizzato, almeno nei paesi avanzati, in cui permangono tuttavia aree non adeguatamente presidiate, che rendono il tema del salario minimo ancora di attualità. Nei paesi emergenti, invece, ancor oggi si è ben lontani dall'aver raggiunto i livelli indicati dall'Ilo nel 1944, e si tende a ritenere un successo semplicemente l'aver imboccato una via di uscita dalla povertà assoluta. È vero che la Banca mondiale ritiene che la povertà assoluta sia diminuita: se nel 1990 riguardava il 33% della popolazione mondiale, oggi interessa il 10% (tra i 700 e gli 800 milioni di persone). Tuttavia la sua soglia è fissata a soli 2 dollari al giorno, una somma in grado al massimo di coprire i bisogni alimentari. Dunque possiamo ben vedere che, anche se le cose da questo punto di vista appaiono in miglioramento, il mondo è ancora distante dal garantire un tenore minimo di vita a tutti (in particolare si sta aggravando il problema della disuguaglianza, un tema di cui ci occuperemo in seguito).

Una panoramica delle differenze attuali nell'applicazione del salario minimo tra i paesi sviluppati rivela che nell'ambito dell'Unione europea sono ventidue i paesi che hanno varato una legislazione apposita; l'ultimo a introdurre il salario minimo è stato la Germania nel 2015. Rimangono fuori Svezia, Finlandia, Danimarca, Austria, Cipro e Italia, che hanno affidato alla contrattazione collettiva la responsabilità di non far scendere i salari sotto un livello accettabile. Negli Stati Uniti, infine, Obama ha cercato di aumentare il salario minimo al di sopra dei 7,25 dollari l'ora, ma invano.

La grande variabilità dei livelli di salario minimo, che dà conto della contestualizzazione che ne viene fatta nei vari interventi legislativi, è rappresentata nella figura 16.3. Si noti anche che i

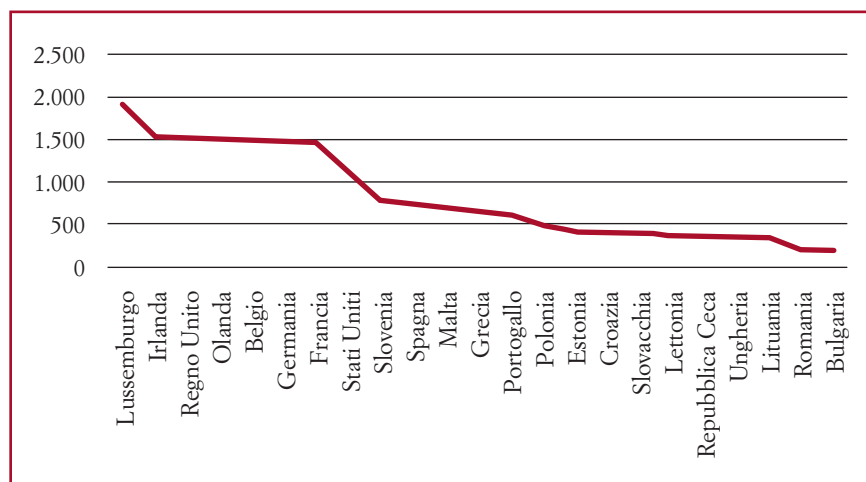


FIG. 16.3. Salario minimo mensile in euro.

confronti internazionali sui salari, come in generale sui redditi, non andrebbero fatti sul salario nominale (cosa che avviene nella figura), ma sul salario reale, che tiene in considerazione i diversi livelli del costo della vita nei paesi considerati.

Nella letteratura non si ha evidenza che il salario minimo costituisca un disincentivo all'assunzione di lavoratori da parte delle imprese, come spesso viene paventato, anche perché in generale ha un importo piuttosto basso. Anzi, in molti casi ha incentivato gli imprenditori ad attrezzarsi meglio per diventare più competitivi.

Nei paesi dove non esiste un salario minimo fissato a livello legislativo la contrattazione sindacale assume dunque un'importanza ancora maggiore. Tuttavia, se da un lato essa può ottenere risultati più favorevoli ai lavoratori, dall'altro rischia di non riuscire a fornire sufficiente copertura ad alcune categorie sindacalmente meno forti o a lavoratori assunti con particolari contratti atipici. Si stima che attualmente il 13% dei lavoratori italiani percepisca salari al di sotto dei minimi contrattuali vigenti, con percentuali particolarmente alte in agricoltura, nelle costruzioni, nel turismo e, sorprendentemente, nel settore dell'istruzione. A questi *working poors* vanno aggiunti i disoccupati privi di «ammortizzatori sociali», ossia di sussidi di disoccupazione (che in Italia sono sempre a termine), che fino al 2017 non percepivano alcun reddito (in

quell'anno è stato varato il «reddito di inclusione», volto appunto a fronteggiare questa emergenza). È perciò comprensibile come l'Italia sia tra i paesi avanzati quello che ha la maggiore povertà assoluta, mentre in termini di povertà relativa (ossia numero di persone il cui reddito è inferiore al 60% della mediana) si difende abbastanza bene.

Un tema particolare connesso alla difesa del salario minimo è quello della cosiddetta «scala mobile», o «indennità di contingenza». Infatti la politica monetaria di un paese, per i più svariati motivi, può causare tassi di inflazione che fanno perdere potere d'acquisto a tutte le remunerazioni fissate per legge o contrattate sindacalmente. La storia italiana di questo istituto è di particolare interesse. Il primo accordo in merito venne raggiunto tra la Confindustria e la Cgil nel dicembre 1945 per l'Italia settentrionale, per poi venire esteso a tutto il paese nel maggio 1946. Il meccanismo, deciso per fronteggiare l'elevata inflazione postbellica, era basato sulle variazioni provinciali del costo della vita e venne applicato fino al 1949. Con l'accordo del marzo 1951, il punto di contingenza (pari all'1% della paga), stabilito in base alle variazioni del costo della vita per una famiglia operaia di 4 persone, scattava a livello nazionale ed era unico per tutti i lavoratori, ma era diverso a seconda di qualifica, genere, età e dimensioni della fabbrica. Inoltre nel Centro-Sud, dove il costo della vita era inferiore, si applicava all'80%. Questa differenza geografica (che aveva dato luogo al fenomeno noto come «gabbie salariali») venne abrogata nel 1969; le differenziazioni basate sul genere vennero poi eliminate nel 1970, quelle legate all'età nel 1971 e quelle connesse alla dimensione dell'azienda nel 1977. Sebbene non siano più conteggiati dai contratti nazionali, i divari nel costo della vita tra Nord-Centro e Sud, ma anche tra grandi città e comuni piccoli o zone di campagna, rimangono ancora oggi piuttosto pronunciati.

Nel gennaio 1975, nel bel mezzo della grave crisi determinata dalla quadruplicazione del prezzo del petrolio che aveva ridato fuoco all'inflazione, venne raggiunto un nuovo accordo che introduceva un punto unico per tutti pari al valore del punto di contingenza più alto allora vigente e faceva scattare gli adeguamenti salariali ogni tre mesi. Ci si accorse ben presto che questo era un meccanismo che appiattiva le remunerazioni (essendo il punto uguale per tutti) e incentivava l'inflazione, soprattutto per

la rapidità di reazione degli scatti salariali al cambiamento dei prezzi. Si cercò di «raffreddare» gli scatti con ulteriori negoziati, ma fu soltanto con la legge del giugno 1984 che la scala mobile, pur restando in funzione, venne di fatto disinnescata, per favorire il rientro dell'Italia su tassi di inflazione meno «sudamericani» e più vicini a quelli degli altri paesi europei. A questa decisione (pur accettata dai sindacati), si oppose il Partito comunista italiano, che nel 1985 promosse un referendum per abolire la legge del 1984, che però ebbe il risultato di una chiara maggioranza contraria all'abrogazione della legge. Soltanto nel luglio 1992, con un accordo triangolare (Confindustria, sindacati e governo), la contingenza venne definitivamente abolita e la voce conglobata nel minimo salariale. Ormai l'adeguamento salariale al costo della vita da un lato godeva della garanzia di contenimento dei tassi di inflazione offerta dagli accordi monetari europei a cui l'Italia aderiva, mentre dall'altro c'era il dato di fatto che la contrattazione salariale biennale si sarebbe fatta carico degli adeguamenti. Purtroppo i rinnovi dei contratti collettivi sono spesso arrivati in ritardo (però in questo caso sono previste clausole di recupero di parte dell'inflazione), ma i problemi si sono avuti soprattutto a causa della recente crisi internazionale, che ha portato il governo a bloccare le remunerazioni dei dipendenti pubblici, mentre in molti altri settori le paghe sono crollate, anche in seguito al ricorso a tipi di contratto che prevedevano remunerazioni molto basse.

Un altro tema assai scottante che è legato alla remunerazione minima è quello del cosiddetto «lavoro nero», ossia quel lavoro non in regola con l'applicazione dei contratti nazionali e il pagamento dei contributi sociali. Secondo la Commissione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva del ministero delle Finanze, nel 2015 il salario medio orario di un dipendente regolare era pari a 16 euro, mentre quello di un lavoratore «in nero» era la metà, 8,1 euro. In certi casi particolarmente scandalosi, però, il salario può essere di molto inferiore: per esempio, accade che gli immigrati impiegati per la raccolta di pomodori, fragole e arance vengano pagati solo 2-3 euro l'ora. Un Rapporto di Confcooperative commissionato al Censis, reso pubblico nel gennaio 2018, calcola in 3,3 milioni i lavoratori irregolari, corrispondenti al 13,5% del totale degli occupati. Al primo posto ci sono i lavoratori domestici (con un tasso di irregolari pari al



FIG. 16.4. Un esempio di lavoro non in regola: immigrati raccolgono pomodori.

60%), seguiti dai lavoratori agricoli e dei servizi vari (ambedue al 23%), da quelli di hotel e ristoranti (18%) e delle costruzioni (16%). Non solo questi lavoratori irregolari ricevono redditi non dignitosi, ma restano senza coperture previdenziali, assistenziali e sanitarie, con un'evasione fiscale pari a 107 miliardi (sommando contributi sociali, Iva, Irpef e Irap evasi).

In realtà, non è possibile stabilire un meccanismo automatico che garantisca un livello di salario minimo effettivamente capace di offrire ai lavoratori una vita dignitosa se lo stato dell'economia globale non lo consente (la fig. 16.3 ne fa fede; cfr. anche il box 9) e se manca la volontà politica di evitare sacche di evasione imponendo ai datori di lavoro di dare ai loro dipendenti quanto è loro dovuto.

Capitolo 17

La remunerazione indiretta e il welfare state

Le «remunerazioni di sussistenza» ottenute dai lavoratori – in realtà dalla stragrande maggioranza dei lavoratori fino a tempi recenti, quando cioè la produttività nelle aree più avanzate del mondo si è alzata di molto, permettendo di aumentare il livello medio delle paghe sopra il livello di sussistenza – li hanno sempre lasciati scoperti di fronte ai tanti eventi della vita che incidono negativamente sulla loro capacità di lavoro, in modo temporaneo o permanente: gli incidenti, sul lavoro e fuori, le malattie, la maternità, la disoccupazione, l'età avanzata, la disabilità, la morte del capofamiglia. Quando la speranza di vita era bassa (non più di 30-35 anni) e la povertà generalizzata, le interruzioni nella capacità di lavoro venivano sopportate come fatti inesorabili della breve e dura vita, cui ben pochi potevano sfuggire. Quando però si diffuse la religione cristiana, che predicava la fraternità, e l'organizzazione dell'economia divenne capace di migliorare la produttività, iniziò una sorta di processo di messa in comune delle disgrazie della vita [Zamagni 2000]: dapprima attraverso istituzioni di sollievo (le opere pie), finanziate da tutti coloro che potevano permettersi di contribuire, con larghe donazioni o piccole offerte (ospedali, ricoveri, conservatori, monti di pietà), poi attraverso schemi assicurativi nati dal basso (i monti del matrimonio, le società di mutuo soccorso), e infine attraverso schemi assicurativi gestiti dallo stato (il welfare state). Va ribadito che forme di filantropia come di mutualismo sono presenti anche oggi, ma sono integrativi rispetto al welfare state, che ha assunto un ruolo centrale.

Nel caso delle istituzioni caritatevoli (anche in quello delle società di mutuo soccorso) non si può parlare propriamente di remunerazione indiretta, perché erano volte a dare sollievo tem-

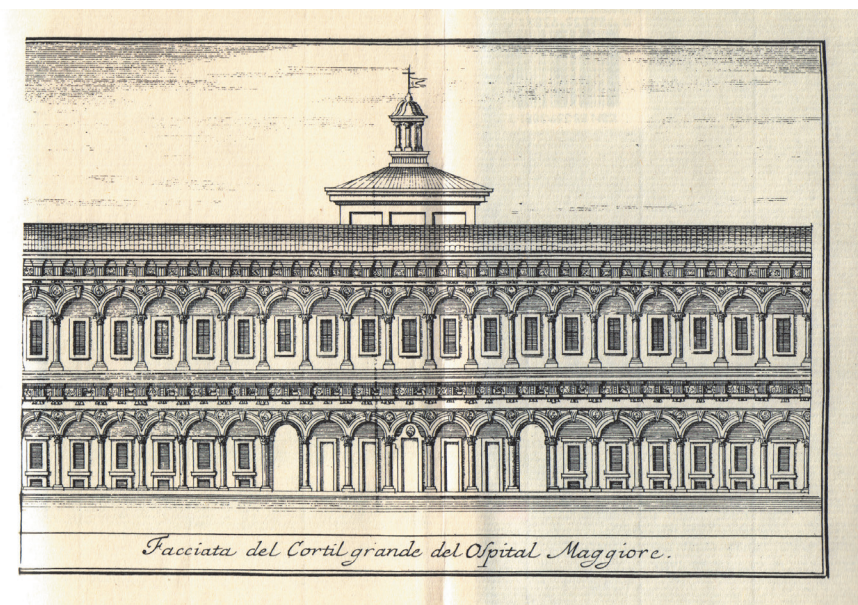


FIG. 17.1. L'Ospedale Ca' Granda di Milano.



FIG. 17.2. La sede dell'antico Monte di Pietà di Bologna.



FIG. 17.3. La Società Operaia Maschile di Mutuo Soccorso «Giuseppe Garibaldi» in Breno sorta nel 1865.

poraneo e non a tutti. Quando però nel corso dell'Ottocento la protesta sindacale iniziò a farsi sentire, questa non si focalizzò soltanto sulla rivendicazione di salari più dignitosi e di orari di lavoro più sopportabili, ma si indirizzò anche alla protezione dei lavoratori nei confronti delle interruzioni non volute dell'attività lavorativa, oltre che al sostegno degli anziani non più in grado di lavorare. Nacquero così in Europa due diversi modelli di quello che in seguito venne definito il welfare state. Il primo prese forma in Germania negli anni Ottanta dell'Ottocento, dove Bismarck giunse a varare uno schema di copertura integrale dei lavoratori dipendenti dai rischi associati agli infortuni sul lavoro e alle malattie, aggiungendo a queste misure il diritto alla pensione. Il finanziamento di questi benefici sociali era in gran parte a carico dei datori di lavoro (contributi sociali), con l'aggiunta di un piccolo versamento da parte dei lavoratori e dello stato [Beck 1995]. Iniziò qui la divaricazione tra salario pagato direttamente ai dipendenti e costo del lavoro per le aziende. Si può correttamente sostenere che questa forma di welfare sia un «pagamento

indiretto» del lavoro, perché esso spetta al lavoratore in quanto tale. Alternativamente, si sarebbe potuto pagare salari diretti più alti e poi «costringere» i lavoratori ad accendere assicurazioni e schemi pensionistici, ma si ritenne che l'approccio adottato fosse meno dispendioso e più sicuro in termini di realizzazione della copertura assicurativa e pensionistica dei lavoratori. Solo in seguito venne introdotta anche la copertura per qualche limitato periodo di disoccupazione.

Il modello adottato in Germania ebbe grande diffusione in Europa, ma lasciava scoperti lavoratori autonomi, casalinghe e altri soggetti deboli. Fu nel Nord Europa, e in particolare in Svezia, che sorse un secondo approccio, più onnicomprensivo, che non collegava le assicurazioni sociali direttamente all'attività lavorativa, ma le considerava un'acquisizione di civiltà da assicurare a ogni cittadino, il quale diventa dunque soggetto non solo di diritti civili, ma anche di diritti sociali. Secondo questa impostazione, il welfare diventa universale e viene pagato da tutti i contribuenti in maniera progressiva, andando a costituire una parte della tassazione sulle persone e soprattutto sulle imprese. Una versione più universalistica del modello tedesco, ma sempre basata sui contributi sociali, venne varata dopo la fine della seconda guerra mondiale in Germania a seguito dell'introduzione in tale paese dell'economia sociale di mercato [Bonini 2012], mentre l'Inghilterra, con le proposte di lord William Beveridge del 1942, aveva adottato un piano di welfare universalistico che era un ibrido fra i due modelli. Il welfare state si affermò dunque in gran parte d'Europa, seppure con maggiore o minore capacità di finanziamento e attingendo a fonti diverse, arrivando a includere anche nuove voci, soprattutto relative alla disabilità, all'assistenza e al sostegno alle famiglie. Va anche ricordato che in tutti i paesi europei esiste un sistema pubblico di istruzione, finanziato dalla tassazione generale anche se non incluso nel welfare state, che rappresenta un altro importante servizio su cui le famiglie possono contare a costi nulli o contenuti.

Per avere un'idea di quanto valgano queste forme di remunerazione indiretta vale la pena di richiamare il caso degli Stati Uniti, dove le polizze assicurative sanitarie, gli schemi pensionistici e le spese di istruzione dei figli sono direttamente a carico della stragrande maggioranza degli americani e si «mangiano» fette molto

importanti delle remunerazioni dei lavoratori, lasciando «scoperti» milioni di soggetti che non si possono permettere tali spese, nemmeno dopo il *Social Security Act* del 1935. Va anche detto che i costi del canale privato per queste forme di assicurazione e di istruzione sono molto elevati. Solo per la sanità, per esempio, gli Stati Uniti spendono pro capite tre volte tanto rispetto all'Italia, che si colloca nella media Ocse per incidenza della spesa sanitaria sul Pil (9%), mentre gli Stati Uniti superano il 17%. Dunque non solo i costi sono elevati, ma i risultati sono poco soddisfacenti, visto che in Italia la longevità della popolazione è superiore a quella americana di tre-quattro anni. Nel 2012 il presidente Barack Obama tentò di assicurare almeno la copertura sanitaria alle decine di milioni di americani che ne erano privi varando una riforma del servizio sanitario il cui destino è però tuttora incerto, perché il presidente Trump ha più volte detto di volerla abolire.

Qualche notizia in più sul welfare state italiano servirà a illustrare che, sia pur all'interno di un impianto comune – ossia il welfare europeo, che ha costituito un modello per tutti gli stati che via via progredivano –, in questo ambito ogni paese ha caratteristiche diverse. In Italia erano molto diffuse le opere pie, di origine medievale, che vennero regolate solo nel 1890 con la legge Crispi [Farrell Vinay 1997; Fiori 2005]. Erano anche presenti le società di mutuo soccorso [Gheza Fabbri 2000], che continuarono a crescere fino al primo decennio del XX secolo. L'introduzione di una legislazione sociale moderna iniziò a fine secolo, in particolare nel 1898, con il varo dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro per i lavoratori dell'industria, ma i provvedimenti successivi furono lenti e modesti (età minima dei fanciulli, cassa di maternità, obbligo del riposo festivo), mentre sia le pensioni sia l'assicurazione contro le malattie e la disoccupazione rimanevano del tutto su base volontaria [Bartocci 1999; Osti Guerrazzi 2000]. Solo nel 1919, con le grandi proteste popolari dopo la prima guerra mondiale, furono introdotti schemi pensionistici obbligatori e l'assicurazione contro la disoccupazione; fu poi il regime fascista ad attivare formule per l'assicurazione contro le malattie su base settoriale e aziendale varando provvedimenti *ad hoc*, come l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi del 1927, lasciando tuttavia le assicurazioni sanitarie in uno stato di disorganicità generalizzata.

Dopo la fine della seconda guerra mondiale, in un periodo di grande crescita del lavoro, nel nostro paese rimase in vigore la legislazione sociale precedente. Si intervenne poi soprattutto sulle pensioni [Ferrera, Fargion e Jessoula 2012], fino al riordino generale del settore sanitario con l'introduzione del Servizio sanitario nazionale nel 1978 [Silei 2003-4], in un momento in cui l'economia italiana soffriva le conseguenze della crisi petrolifera. Ma la concomitante riforma fiscale, che avrebbe dovuto finanziare una spesa sociale significativamente aumentata, non bastò a ottenere le adeguate coperture e quindi si decise di ricorrere al debito: una scelta che ha «ingessato» la politica economica del paese fino ai giorni nostri, togliendo ogni margine alla possibilità di rivedere l'impianto complessivo del sistema sociale italiano. Mancando un provvedimento generale di riordino si continuò con gli interventi settoriali, contribuendo a costruire i forti squilibri nella spesa sociale di oggi: in particolare risultano favorite le pensioni, complice anche la notevole longevità della nostra popolazione, nonostante le numerose riforme che si sono rese necessarie, mentre tutte le restanti voci di spesa sono comprese, soprattutto le misure di welfare a favore delle famiglie e dei giovani. È paradossale che in Italia siano gli anziani a usufruire di una «remunerazione indiretta» più sostanziosa rispetto ai giovani, con la conseguenza che sono spesso genitori e nonni che aiutano i loro figli e nipoti, piuttosto che viceversa.

Un fenomeno molto più recente, che si iscrive coerentemente nella categoria della remunerazione indiretta, è il *secondo welfare*, o *welfare aziendale*. Prima di vederne origine e caratteristiche, va ricordato che l'Italia vanta una lunga tradizione di imprenditori «sociali», che spesso offrivano ai loro lavoratori l'abitazione, anche con orto e giardino (Falck), oppure l'accesso a scuole professionali e biblioteche, o ancora la possibilità di utilizzare certi strumenti di lavoro per attività domestiche (Olivetti) o altre forme di integrazione del salario. A volte addirittura costruirono interi villaggi per i loro operai (Crespi d'Adda, la Schio dei Rossi, la Valdagno dei Marzotto, Rosignano-Solvay, il villaggio degli Orlando in quel di Pistoia: cfr. Fumian [1990]). Negli anni Settanta e Ottanta del Novecento, un periodo dominato dalla forte conflittualità tra datori di lavoro e lavoratori e da un'elevata spesa pubblica a fini sociali, questa tradizione sembrava quasi estinta. Restavano in vita



FIG. 17.4. Il Villaggio operaio di Crespi d'Adda, l'ingresso.

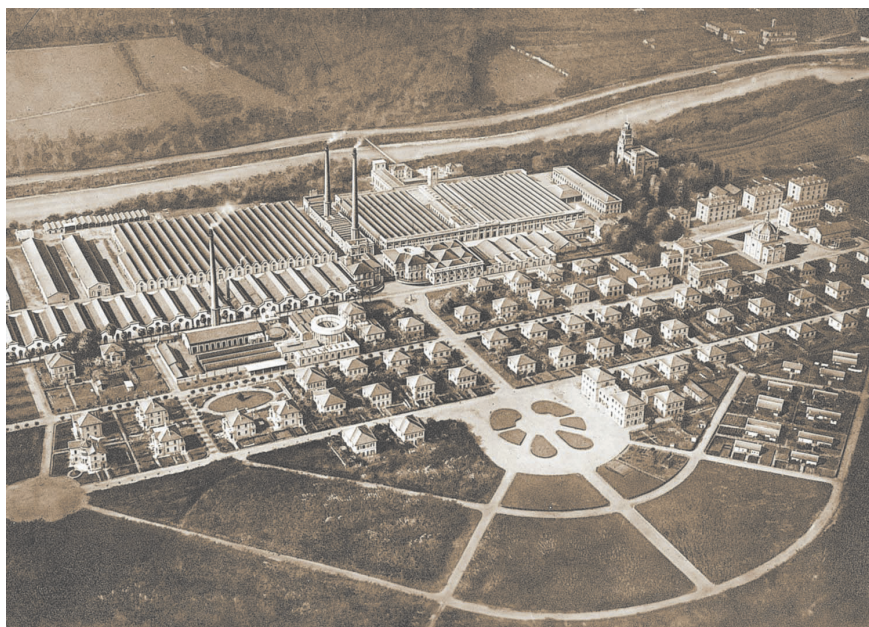


FIG. 17.5. La pianta del villaggio.

alcune forme di benefit per i dirigenti, fra cui l'auto e il telefono aziendale, l'assicurazione sulla vita e le polizze sanitarie integrative. Ma nel XXI secolo, e ancor più durante la crisi internazionale, la



FIG. 17.6. Biblioteca dell'Olivetti a disposizione dei dipendenti.

fornitura aziendale di benefit a favore della generalità dei propri lavoratori ha ripreso vigore, con modalità nuove. Essa da un lato risponde all'esigenza di coadiuvare un welfare pubblico le cui prestazioni vengono continuamente ridotte dai governi, in seguito al calo delle loro entrate causato dalla crisi mondiale del 2008, e dall'altro concretizza quella «responsabilità sociale dell'impresa» (Rsi) sempre più fatta propria da aziende motivate a coltivare i principi della giustizia e della fraternità e che percepiscono l'ostilità di impiegati e clienti nei confronti di un capitalismo selvaggio la cui unica preoccupazione è massimizzare i profitti degli azionisti.

In Italia il decollo del welfare aziendale è stato lento, ma l'esenzione fiscale di cui gode l'offerta di beni e servizi da parte dell'azienda ai propri dipendenti (a differenza degli aumenti salariali, anche se recentemente si è provato a esentare dalle tasse certi premi di produttività) ha incentivato imprenditori e sindacati a fare oggetto di contrattazione questa nuova forma di «remunerazione indiretta», sia per evitare che essa scadesse in un paternalismo di vecchio stampo [Mallone 2013] sia riconoscendone i vantaggi in

termini di miglioramento del clima aziendale (si tratta di misure che possono portare a un abbassamento dei tassi di assenteismo, alla fidelizzazione dei dipendenti e, in ultima analisi, all'incremento della produttività). Il laboratorio *Percorsi di secondo welfare*, promosso a Torino nel 2011 da Maurizio Ferrera, monitorizza questo nuovo fenomeno, evidenziando come stia contribuendo a cambiare la cultura d'impresa verso una maggiore attenzione al benessere dei lavoratori e alle positive ricadute sul territorio. La prima esperienza importante è stata quella di Luxottica, nel 2009, e da allora c'è stata una rapida moltiplicazione di casi: secondo il primo Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale (gennaio 2018), gli interventi di secondo welfare coprono oggi circa tre milioni di lavoratori.

L'offerta di benefit è vastissima e ha in primo luogo interessato le imprese di dimensioni più grandi, che potevano organizzare i servizi *in-house*; sono poi stati implementati pacchetti per le Pmi, concepiti da provider specializzati, con l'introduzione del cosiddetto «carrello della spesa» (o *flexible benefits*), ossia la possibilità di scelta da parte dei dipendenti, all'interno di una serie di opzioni, dei benefit che meglio si attagliano al loro caso, in modo da personalizzare sempre più le prestazioni. C'è stato inoltre un crescente attivismo da parte del mondo assicurativo volto all'organizzazione, all'offerta e alla distribuzione di servizi di welfare per conto di soggetti privati e di imprese; anche le grandi banche sono entrate nel settore. Un altro fenomeno interessante da notare è il rapporto sempre più stretto tra imprese e cooperative sociali, le quali sono in grado di fornire parte dei servizi di welfare richiesti dalle imprese.

Sempre secondo il Rapporto Censis-Eudaimon, al primo posto nel gradimento dei lavoratori si trova l'assicurazione contro infortuni, non autosufficienza e malattie invalidanti; al secondo la sanità integrativa; al terzo la mensa aziendale (o i buoni pasto); al quarto gli abbonamenti ai mezzi di trasporto nel tragitto casa-lavoro; al quinto le convenzioni con negozi per acquisti a prezzi convenienti; al sesto il nido aziendale e altri contributi per i figli. Qualche riscontro positivo (inferiore però al 20% dei lavoratori intervistati) l'ottengono anche le palestre, gli spazi ricreativi e culturali, i corsi di lingua, i viaggi e i prestiti erogati dall'azienda. Si noti che nella lista non compaiono quelle prestazioni che, pur

facendo parte della contrattazione aziendale, non si configurano come remunerazione indiretta, ma come strumenti per armonizzare lavoro e vita familiare (flessibilità di orari, part-time, *job sharing* familiare, congedi, telelavoro, maggiordomo per sbrigare problemi burocratici). La stima del valore di questi pacchetti si aggira in media sui 1.000-1.500 euro annuali (ma ne esistono anche di molto più sostanziosi). Ciò che è interessante rilevare è che la preferenza accordata ai premi in natura è maggiore da parte dei dipendenti meglio remunerati, mentre tende a diminuire fortemente per i dipendenti con remunerazioni più basse, che devono ancora fare i conti con necessità di base e dunque preferiscono remunerazioni dirette. Inoltre, emerge un problema: occorre evitare che il welfare aziendale sia giocato solo in chiave di risparmio fiscale, disegnandolo invece in modo da rendere il luogo di lavoro più solidale e cooperativo, rivolgendo anche una particolare attenzione alle eventuali gravi disparità che sorgessero tra imprese nell'erogazione dei benefit aziendali. Una sana competizione tra aziende nell'erogazione di benefici sociali aggiuntivi è positiva, ma è necessario evitare la creazione di dipendenti di serie A e di serie B; inoltre i benefit aziendali non devono portare al disimpegno dello stato nell'erogazione del welfare universalistico. A questo scopo sarebbe molto utile una cornice legislativa che permetta un coordinamento territoriale dei protagonisti del secondo welfare e garantisca gli interventi universalistici da salvaguardare.

A seguito di questi sviluppi – che dimostrano in molti modi come la remunerazione del lavoro vada ben al di là del salario – ha preso vigore la critica, già sopra anticipata, nei confronti dell'utilizzo esclusivo del Prodotto interno lordo pro capite per misurare il grado di avanzamento di un paese. Poiché il Pil misura le transazioni che passano per il mercato, ha una forma additiva che spesso trae in inganno. Per esempio, in un paese molto inquinato il Pil ha componenti additivi maggiori che in un paese meno inquinato (più produzioni che inquinano e più cure mediche per i soggetti che si ammalano); in un paese di obesi il Pil è più elevato (più consumi alimentari pro capite e più cure mediche per diabetici); un paese più freddo ha un consumo di riscaldamento più elevato e dunque un Pil più alto: ma in nessuno dei casi citati si potrebbe correttamente concludere che un paese che abbia un Pil più elevato per i motivi detti «sta meglio».

Box 11

Il Benessere equo e sostenibile (BES)

Il primo tentativo di andare oltre il Pil fu quello dell'Onu, nel 1990, che presentò un Indicatore di sviluppo umano (Human Development Index) risultante dalla media tra Pil pro capite, speranza di vita e livello di istruzione. Fu poi l'Ocse a promuovere, a partire dal 2001, diverse iniziative volte alla misurazione del benessere sociale, arrivando nel 2007 alla Dichiarazione di Istanbul, firmata dalla Commissione europea, dall'Onu, dalla Banca mondiale e dall'Organizzazione della conferenza islamica sulla necessità di intraprendere la misurazione del progresso sociale in ogni paese. La Commissione europea incaricò tre grandi economisti (Stiglitz, Sen e Fitoussi) di elaborare raccomandazioni in merito. Sulla base dei risultati di quel lavoro, il Comitato del sistema statistico europeo elaborò una serie di indicatori in grado di rappresentare la qualità della vita nei paesi europei. È su questo background che l'Istat si è mosso per dotare l'Italia di un set coerente di indicatori, individuando 12 domini, illustrati con 130 indicatori di base, a livello sia nazionale sia regionale. I domini sono i seguenti:

1. *La salute.* Non solo speranza di vita, ma morbilità e accesso alle cure.
2. *L'istruzione e la formazione.* Competenze raggiunte e infrastrutture disponibili.
3. *Il lavoro e la conciliazione dei tempi di vita.* Mercato del lavoro, stabilità, qualità, orari, sicurezza sul lavoro.
4. *Il benessere economico.* Reddito, ricchezza, consumi, condizioni abitative.
5. *Le relazioni sociali.* Reti sociali, partecipazione alla vita pubblica.
6. *La politica e le istituzioni.* Servizi pubblici, corruzione, frodi, funzionamento della democrazia.
7. *La sicurezza.* Criminalità, osservanza delle leggi.
8. *Il benessere soggettivo.* Livelli di soddisfazione della propria vita.
9. *Il paesaggio e il patrimonio culturale.* Musei, teatri, promozione della cultura e tutela del paesaggio.
10. *L'ambiente.* Inquinamento e preservazione delle risorse naturali.
11. *La ricerca e l'innovazione.* Spese di ricerca, istituzioni scientifiche.
12. *La qualità dei servizi.* Infrastrutture pubbliche.

I vari indicatori selezionati per ogni dominio vengono sintetizzati in un indicatore rappresentativo di ciascuno di essi con vari metodi statistici, mentre non vi è finora stato alcun tentativo (forse è impossibile, o anche inutile) di offrire una sintesi generale di tutti i 12 domini. Si può apprezzare quale complessità ormai si sia messa in atto per rappresentare il benessere di persone e società, che finalmente non viene più identificato soltanto con gli aspetti materiali, ma con una pluralità di dimensioni, molte delle quali immateriali e sociali.

Comunque, i difetti del Pil non finiscono qui: non considera gli stock e dunque non misura l'ambiente, le risorse e neppure la speranza di vita della popolazione (si può avere un paese con un Pil più elevato di un altro e una speranza di vita più bassa); capta male gli aspetti qualitativi (spesso li coglie solo nei prezzi) e per niente quelli immateriali (i beni relazionali, per esempio, non sono misurati dal Pil, come non lo sono la fiducia o la felicità); rileva alcuni aspetti sociali (come per esempio le disuguaglianze), ma non riesce a rintracciarne le origini e nemmeno le cure.

Per questo motivo, il Pil è stato via via affiancato da altri indicatori, che vengono oggi sempre più compulsati da chi ha veramente a cuore il miglioramento della vita delle persone. Un esempio tra i tanti indicatori proposti è il Bes (Benessere equo e sostenibile), sviluppato dall'Istat a partire dal 2010 sulla base di 130 indicatori raccolti in 12 domini (cfr. box 11); ma anche l'Ocse e altre istituzioni internazionali hanno elaborato indicatori sociali. Ciò che ancora manca è la volontà di agire politicamente non solo sulla base di un generico richiamo all'aumento del Pil, ma anche sulla base di questi indicatori, opportunamente selezionati a seconda dei campi della vita sociale sui quali si vuole intervenire. Un tentativo di andare in questa direzione l'hanno fatto le Nazioni Unite con l'Agenda 2030, che contiene 17 *Sustainable Development Goals*. Anche il governo italiano ha utilizzato alcuni indicatori Bes per valutare la politica economica nazionale, per esempio nella Legge di bilancio del 2016.

Capitolo 18

Gli stipendi di impiegati pubblici e privati

Ci siamo soffermati a lungo sui salari, perché storicamente i lavoratori che li percepivano erano la stragrande maggioranza dei dipendenti. Ma col procedere dell'industrializzazione una parte dapprima ridotta, poi sempre più consistente della forza lavoro ha cominciato a percepire non salari bensì *stipendi*, in quanto addetta a un lavoro definito – con una vecchia espressione – «di concetto», ossia un impiego d'ufficio, svolto non in fabbrica ma appunto in un ufficio – a una scrivania, a un tavolo, a una cattedra – per il quale occorre avere studiato contabilità o altre materie economiche, legge, ingegneria ecc. Gli operai delle fabbriche, che indossavano le tute blu da lavoro, vennero detti *blue collar workers*; mentre gli impiegati d'ufficio, che portavano la camicia bianca, erano definiti *white collar workers*. Con la contrazione dell'agricoltura prima e poi con l'ascesa dei servizi (dove gli impiegati stipendiati sono in grande maggioranza), la condizione impiegatizia è diventata molto comune. Fra le varie categorie che ne fanno parte spicca quella degli impiegati pubblici, che inizialmente ne costituivano la quasi totalità e che ancora oggi hanno molta rilevanza, oltre a godere di un regime stipendiale separato.

Tutto ciò che si è argomentato nei capitoli precedenti si applica anche a questa categoria di lavoratori, con un paio tuttavia di importanti differenze. La prima è che in media gli impiegati ricevono emolumenti superiori a quelli degli operai, perché il loro «capitale umano», ossia la loro preparazione professionale, tradizionalmente richiede maggiore investimento in istruzione e periodi di studio più lunghi, anche se a volte finiscono per svolgere mansioni di routine poco interessanti e non molto più gratificanti del lavoro degli operai alla catena di montaggio. La

seconda è che gli impiegati godono in generale di posti di lavoro più sicuri, particolarmente se assunti nel settore pubblico, che rispetto all'impiego privato mantiene alcuni consolidati privilegi relativamente alla remunerazione, alla pensione e all'orario di lavoro (per fare un esempio, in Italia l'orario di lavoro contrattuale dei dipendenti della pubblica amministrazione è di 36 ore alla settimana, e addirittura di 29 nel settore dell'istruzione, a fronte della media generale di 39 ore settimanali).

Per questi motivi, la categoria impiegatizia ha sempre formato il grosso della cosiddetta «classe media», quella che ha sostenuto i consumi di massa e le politiche riformiste, schierandosi a favore della stabilità.

Una rappresentazione famosa del mito del «posto sicuro» da dipendente pubblico è quella fornita da Vittorio Bersezio, scrittore di teatro dell'Ottocento (1828-1900), nella sua commedia *Le miserie d' Monsù Travet*, rappresentata in dialetto piemontese nel 1863 e poi riproposta in italiano qualche anno dopo. Il protagonista, Ignazio Travet (il cognome deriva da «travicello»), è un impiegato governativo che da 33 anni ha il medesimo impiego, un «posto sicuro», senza esser mai riuscito a fare carriera, motivo per cui viene deriso e maltrattato sia sul luogo di lavoro sia in casa, a dispetto delle sue condizioni economiche piccolo-borghesi. Finché un giorno si ribella, viene licenziato e inizia una nuova vita da «indipendente» in una panetteria. La commedia ebbe anche una versione cinematografica, uscita nel 1945, per la regia di Mario Soldati, con Gino Cervi e Alberto Sordi fra gli interpreti. Da allora, la parola *travet* è diventata un termine comune per denotare un lavoro impiegatizio di routine. Più recentemente (2016), nel film *Quo vado* dell'attore Checco Zalone il protagonista cerca in tutti i modi di conservare il suo posto fisso (è impiegato nell'ufficio adibito alla concessione di licenze di caccia e pesca), ma alla fine ammette che non era quella la strada per la felicità.

Come abbiamo detto, oggi gli impiegati sono di molto aumentati rispetto agli operai salariati. Negli anni Trenta del Novecento non più del 10% della forza lavoro svolgeva un'attività di tipo impiegatizio, metà della quale nel settore pubblico: da qui l'importanza del pubblico impiego come «spina dorsale» della classe media piccolo-borghese. L'impiegato pubblico, oltre a essere un «bastione di stabilità», come già sopra osservato, incarnava anche



FIG. 18.1. *Le Miserie 'd Monsù Travet*, di Vittorio Bersezio. La commedia fu rappresentata per la prima volta al Teatro Alfieri di Torino il 4 aprile 1863.



FIG. 18.2. Due fotogrammi dal film *Quo vado?*, di Checco Zalone.

il profilo tipico della persona imparziale che impediva che il mantenimento dell'ordine dipendesse dal mero arbitrio. In un libro di Mariuccia Salvati [1992] viene riportato un episodio che vale la pena di citare. Il 28 giugno 1942 il famoso antifascista Eugenio

Colorni, mentre era al confino a Melfi (provincia di Potenza), si rifiutò di esporre la bandiera nazionale come ordinato dal podestà fascista del luogo, e per questo venne denunciato al locale pretore, «un ometto pallido e compunto, con un dimesso abito nero e gomiti lucidi» [*ibidem*, 11]. Nel giorno del giudizio questo pretore lo prosciolsse, perché, essendo stato mandato al confino come antifascista, Colorni aveva già subito una condanna per il «reato» di cui la mancata esposizione della bandiera era un'ovvia conseguenza. Non fu un atto di eroismo, ma la semplice applicazione di una «deontologia professionale», che evitava estremismi ideologici semplicemente perché «fuori norma».

In seguito alla diffusione dell'istruzione e all'aumento dei «colletti bianchi» anche nel settore privato, l'impiego pubblico ha perso il suo primato. Il censimento italiano dell'industria e dei servizi del 2011 ha rivelato che la struttura dell'occupazione italiana nel 2017 è costituita per poco meno di un quarto (5,3 milioni) da lavoratori indipendenti (di cui ci occuperemo nel cap. 19), per il 38% da impiegati e quadri (di cui un terzo circa del settore pubblico), per il 37% da operai e per l'1,7% da dirigenti. Per le ragioni richiamate sopra la remunerazione degli impiegati è sempre stata superiore a quella dei salariati: da un mio lavoro sulle differenze di remunerazione negli anni del fascismo [Zamagni 1981] risulta che nel 1938 gli impiegati del settore privato godevano di una paga appena un po' inferiore a quella degli impiegati del settore pubblico, e ambedue erano circa tre volte superiori al salario medio degli operai dell'industria. Questo divario, già presente prima della prima guerra mondiale e poi lievemente contrattosi, si era accentuato negli anni Trenta, con i privilegi garantiti dal fascismo alla burocrazia pubblica per fidelizzarla nei confronti del regime e per ragioni di omogeneizzazione culturale della classe media sull'intero territorio.

Tra gli anni Cinquanta e oggi, il divario tra operai e impiegati si è notevolmente ridotto. Secondo l'Osservatorio Job Pricing, nel 2015 la retribuzione globale lorda annua era di 31.443 euro per gli impiegati e di 24.525 euro per gli operai, dunque gli impiegati incassavano in media circa il 30% in più. L'impiego pubblico resta ancora leggermente favorito rispetto a quello privato, presentando una media di 34.000 euro, che tuttavia racchiude valori alquanto diversi a seconda del settore. I due mondi in passato ben separati

degli impiegati e dei salariati hanno oggi lasciato il posto a una società dove le remunerazioni vengono fissate in base alle qualifiche, che a loro volta sono determinate dal livello di istruzione e dalle mansioni ricoperte, e non più secondo l'appartenenza a «classi» sociali, concetto questo che ormai, messo in crisi anche dalla rapidità del progresso tecnologico, ha perso il suo significato (cfr. capp. 22 e 23).

Capitolo 19

La remunerazione del lavoro autonomo

Come già ricordato in precedenza, oggi il lavoro indipendente viene esercitato soltanto da circa un quarto della forza lavoro. Prima delle rivoluzioni industriali, però, il lavoro «dipendente» era assai limitato, come è stato illustrato nella prima parte di questo libro: solo con la prima e soprattutto con la seconda rivoluzione industriale le fabbriche, sempre più grandi, e le *corporations*, sempre più transnazionali, hanno diffuso il lavoro subordinato, mettendo sempre più ai margini quello autonomo.

Nel lavoro indipendente il lavoratore ottiene la sua remunerazione direttamente dagli acquirenti dei beni e servizi che esso produce, che non sempre sono i consumatori finali, perché anche le imprese comprano beni e servizi dai lavoratori autonomi (prestazioni professionali, subfornitura, trasporti, riparazioni ecc.). Non ci sono sindacati che proteggano questo tipo di lavoro; per certe professioni esiste un tariffario minimo, talora molto contestato, e di conseguenza la remunerazione ottenuta dipende molto di più di quanto non accada per il lavoro subordinato dal tipo di bene o servizio prodotto e dall'abilità del lavoratore. Gli orari di lavoro tendono a essere assai più impegnativi di quelli del lavoro dipendente, (specialmente se confrontati con quelli degli impiegati pubblici): attorno alle 46 ore dichiarate, ma sicuramente quelle effettive sono anche di più. Inoltre, questi lavoratori hanno una lunga storia di scarse coperture assicurative e pensioni insufficienti, perché il welfare state, nato per i lavoratori dipendenti, ha impiegato molti anni a includerli e comunque l'ha fatto in modo frammentario, spesso con enti creati *ad hoc*. Molti lavoratori autonomi, schiacciati dalla concorrenza delle imprese più grandi, in grado di offrire per gli stessi prodotti e servizi prezzi migliori, sono stati costretti a chiudere: ciò è ac-

caduto in particolare in seguito alla crisi internazionale del 2008, che ha contratto in modo significativo la platea di tali lavoratori (la stima è di circa 430.000 in meno tra 2008 e 2016). La crisi, però, nel contempo ha spinto altri lavoratori indipendenti ad adattarsi, organizzando la propria attività in maniera più sostenibile.

Vediamo i principali settori che impiegano questa modalità di lavoro (dati Istat). Dei 5,7 milioni di lavoratori autonomi, 2 milioni si dedicano a commercio, trasporti e ristorazione (33,5% del totale dei lavoratori del settore); oltre 1 milione sono gli addetti ai servizi finanziari e immobiliari; 700.000 circa erogano servizi vari (36%); 650.000 circa sono gli addetti alle costruzioni (41%); 500.000 gli addetti all'artigianato manifatturiero (13%) e altrettanti quelli dell'agricoltura (40%). Fra questi lavoratori indipendenti sono classificati anche gli imprenditori e i professionisti, per un totale di circa 400.000 persone, che ottengono remunerazioni particolarmente elevate (naturalmente, gli alti dirigenti di impresa figurano invece tra i lavoratori dipendenti). È molto difficile stabilire quale sia la remunerazione media che i lavoratori autonomi riescono a spuntare, perché la variabilità interna è enorme, non solo tra categoria e categoria, ma anche tra chi fa lo stesso lavoro: ci sono lavoratori autonomi che gestiscono piccole e medie imprese e che hanno assunto dei dipendenti, e ci sono lavoratori autonomi che lavorano da soli, a domicilio o in minuscoli laboratori o negozietti; ci sono piccoli proprietari terrieri altamente specializzati, con pochi addetti, che producono beni di pregio, e contadini che vivono solo del lavoro della famiglia; ci sono negozietti che faticano a sopravvivere e negozi di lusso che vendono prodotti esclusivi; ci sono illustri professionisti dalle parcelle pesanti, con personale dipendente, e modesti rappresentanti di commercio che faticano a sbarcare il lunario; ci sono persone a servizio nelle case e architetti di fama mondiale i cui studi pullulano di collaboratori. Dai dati fiscali si evince che, tra questi cosiddetti «liberi» professionisti, sono i notai, i dentisti e i medici a dichiarare i redditi medi più elevati, seguiti da commercialisti e avvocati, mentre sono retribuite peggio le professioni tecniche (ingegneri, agronomi, architetti, geologi: ma spesso si tratta di lavoratori dipendenti). Tuttavia non disponiamo di dati certi sulle loro remunerazioni medie, anche perché sappiamo quanto siano diffuse, anche fra i professionisti, l'elusione e l'evasione.

Non potendo contare sui sindacati per la rappresentanza e la tutela dei loro interessi, molti di questi lavoratori autonomi sono iscritti ad associazioni, che forniscono loro svariati servizi, fra cui la contabilità. Nel campo dell'artigianato, nel dicembre 1926 nacque la Federazione autonoma delle comunità artigiane d'Italia (di lì a poco ribattezzata Federazione fascista autonoma degli artigiani d'Italia). Fu molto attiva nel sostenere che l'artigianato non



FIG. 19.1. Quentin Metsys, *Ritratto di notaio* (1510-1520 ca., Edimburgo, Museo Nazionale Scozzese).

era solo quello artistico, ma anche quello industriale, mise in piedi attività di comunicazione (fra cui il settimanale «L'artigiano») e corsi professionali, organizzò fiere annuali, la prima delle quali si tenne a Firenze nel 1931 [Zamagni 1991]. Dopo la seconda guerra mondiale si costituirono due associazioni, la Cgia (dal 2006 Confartigianato imprese), di ispirazione cattolica, e la Cna, di ispirazione socialcomunista. Col tempo ambedue le associazioni assunsero un'organizzazione meno ideologica e più imprenditoriale, accogliendo non solo artigiani, ma anche piccoli imprenditori (oggi ne rappresentano congiuntamente più di 2 milioni). Nel 1958 nacque a Roma una terza associazione, Casartigiani. Esiste poi la Confapi, che associa circa 83.000 imprese e segue soprattutto artigiani con dipendenti e piccole imprese non artigianali. Le associazioni si preoccuparono ben presto (già nel 1947, anno di fondazione di Artigiancassa) di mettere a disposizione dei loro iscritti strumenti finanziari e vari fondi di previdenza integrativa e di formazione permanente.

Un settore tipicamente italiano è quello dell'artigianato artistico, che si esercita nei più svariati mestieri: abbigliamento, ricamo, tappezzeria, biancheria, cappelli, lavori in cuoio, legno, intarsio, legatoria, stampa, gioielli, argenteria, ceramica, mosaico (soprattutto per restauri), vetro (famosi i vetri veneziani), decorazione, pittura, strumenti musicali (famosi i violini di Cremona). Per tutelare e promuovere questo tipo di artigianato, nel 2001 è nato a Firenze l'Osservatorio dei mestieri d'arte, partecipato da varie fondazioni ex bancarie e dalla Fondazione Cologni dei mestieri d'arte. L'Osservatorio promuove mostre e attività di formazione, mentre il suo portale www.italiasumisura.it si propone di pubblicizzare in rete le eccellenze italiane, ancora troppo legate al territorio d'origine e dunque poco conosciute e di conseguenza con un mercato ristretto: un limite che impedisce loro di diventare abbastanza remunerative e dunque di attrarre altri lavoratori, specialmente giovani.

Anche fra i commercianti la propensione all'autorganizzazione si rivelò presto, con la creazione nel 1919 della Confederazione generale del commercio italiano, molto attiva nel periodo fra le due guerre, anch'essa con un periodico, «Commercio», le cui pubblicazioni iniziarono nel 1928 [Zamagni 1981]. Rifondata nel 1945 come Confcommercio, oggi associa più di 700.000 imprese, non solo di tipo commerciale. Nel 1971 si formò un'altra associazione, la Confesercenti, che oggi federa più di 350.000 piccoli imprenditori, anche in questo caso non solo del commercio. La necessità di difendersi dall'aumento della pressione fiscale e le grandi sfide dell'epoca contemporanea hanno spinto cinque di queste associazioni a dar vita nel 2010 a Rete Imprese Italia («Rete» anche in quanto acronimo di «rappresentanza e territorio»), che rappresenta circa 3,5 milioni di piccoli imprenditori e si propone di dialogare con gli attori istituzionali, di elaborare programmi e proposte di interesse comune, di promuovere la cultura del lavoro e l'integrazione degli imprenditori nel loro territorio. Questi lavoratori autonomi hanno dimostrato una grande capacità di creare reti a loro sostegno, e questo è certo uno dei motivi per cui questa realtà non è completamente scomparsa.

Lo studio delle «libere» professioni ha attirato molta letteratura, perché esse hanno a lungo costituito la parte più avanzata delle élite delle varie nazioni, a livello sia culturale che politico, con



FIG. 19.2. Artigianato artistico: la lavorazione del corallo.



FIG. 19.3. Un presepe artistico.

una crescente presenza, man mano che si affermava l'industrializzazione, anche in campo economico. L'Italia ha un primato nella creazione dei professionisti: le sue antiche università medievali furono fucine di notai, giureconsulti, medici, farmacisti, agrono-

mi, scienziati e in tempi più recenti economisti, commercialisti, ingegneri, architetti [Malatesta 2009]. Professionisti che ebbero un ruolo imprescindibile per il nostro paese, nella costruzione delle città e nel loro ordinamento, nella creazione di istituzioni economiche moderne (la banca, l'assicurazione, la partita doppia), nell'introduzione dei moderni metodi di cura (l'ospedale), nell'evoluzione della cultura letteraria e tecnica e nelle vicende politiche della nazione. La presenza di professionisti e professori universitari nella classe politica è stata strategica fin dai tempi dell'unificazione, e solo in tempi recenti, in concomitanza con l'innalzamento dei livelli medi di istruzione, si è ridotta. Va notato che sono state in prevalenza le discipline giuridiche a contribuire alla formazione di personale addetto a funzioni pubbliche, da quelle amministrative a quelle parlamentari.

Se dunque la seconda e la terza rivoluzione industriale hanno fortemente marginalizzato il lavoro autonomo, la quarta sembra diretta a produrre un trend contrario: con le nuove tecnologie, infatti, lavorare «in proprio» è diventato non solo meno difficile, ma potrà costituire il vero lavoro del futuro, perché mentre il lavoro di fabbrica verrà svolto prevalentemente da robot, cresceranno le attività ad alta professionalità e a elevata specificità, che potranno essere esercitate in autonomia e anche a casa propria. Di questo tema ci occuperemo nel capitolo 23.

Capitolo 20

Lavoro cooperativo e mutualismo

Michael Tomasello [2016] sostiene che l'umanità ha fatto progressi perché ha compreso i benefici dell'interdipendenza fra le persone e per questo motivo ha adottato comportamenti che ne permettevano la pratica sul lungo periodo: ha perseguito *equità* e *cooperazione* attraverso mutualismo e reciprocità. Alla base sta la necessità di preservare la propria esistenza, e dunque un meccanismo di autointeresse, ma la differenza tra l'animale e l'uomo è che quest'ultimo è stato capace di capire che la realizzazione dell'autointeresse di ciascuno ha un successo infinitamente maggiore all'interno, appunto, di pratiche di equità e cooperazione. Come già sosteneva Aristotele, l'uomo è un «animale sociale». Da qui la creazione di società umane governate da principi morali che in qualche modo si richiamano ai due essenziali fondamenti sopra citati. Naturalmente, tenere in equilibrio i principi morali con l'istinto dell'autointeresse non è mai stato facile e, soprattutto, la fiducia nella pratica dei principi morali condivisi è spesso stata limitata agli appartenenti alla propria comunità (più o meno ampia), mentre gli altri sono stati considerati nemici da isolare e combattere, se non addirittura esseri inferiori. Da qui i conflitti sociali e le diseguaglianze di potere e di ricchezza che hanno attraversato la storia.

Con le rivoluzioni industriali si è affermato un tipo di impresa – quella capitalistica – che per la necessità di avere a disposizione grandi quantità di denaro da investire nelle nuove tecnologie ha finito per dare molta importanza ai detentori di capitale, sia dal punto di vista della remunerazione (i profitti), sia da quello della *governance* (i consigli di amministrazione, deputati a tutte le decisioni aziendali, composti da rappresentanti del capitale), rendendo

l'esercizio di un'attività economica molto sbilanciato a loro favore. Non si può certamente dire che nelle imprese capitalistiche non siano affatto presenti equità e cooperazione, ma la priorità data alla massimizzazione dei profitti tende a marginalizzare più o meno fortemente la presenza dei due fondamenti etici, fino a oscurarli del tutto nei casi peggiori. Abbiamo visto nel capitolo 14 di questa seconda parte che per limitare il potere finito nelle mani dei detentori di capitale sono nati i sindacati, che hanno ottenuto importanti successi; si è anche ricordato che l'alternativa radicale proposta da Marx di espropriare i capitalisti affidando la gestione del capitale a uno stato governato dai rappresentanti dei lavoratori è risultata non sostenibile sul lungo periodo, per motivi che qui non si possono trattare [cfr. Zamagni 2015]. In questo capitolo desideriamo invece ricordare i tentativi di impostare diversamente il rapporto fra capitale e lavoro in una forma d'impresa diversa da quella capitalistica, detta «cooperativa». Vediamone le caratteristiche.

Tra i vari movimenti di rivolta contro lo sfruttamento del lavoro da parte delle nuove imprese capitalistiche che sorgono in Europa nella prima metà dell'Ottocento [Solmi 1976], quello cooperativo si distingue in quanto cerca di risolvere il problema alla radice, proponendo una nuova unione tra capitale e lavoro attraverso un forma d'impresa in cui siano i suoi stessi soci ad anticiparne su basi egualitarie il capitale e poi a governarla con modalità democratiche, secondo il principio «una testa un voto» [Zamagni e Zamagni 2008]. La forma più «pura» di questa tipologia è la cooperativa di lavoro, i cui soci sono appunto i lavoratori; ma esistono anche cooperative i cui soci sono consumatori (cooperative di consumo), produttori (cooperative di credito, agricole, di negozianti, di trasportatori) o soci di altre cooperative (consorzi). In questa forma d'impresa il capitale viene remunerato come fattore di produzione ai prezzi di mercato, ma i profitti vengono distribuiti ai soci o reinvestiti in azienda; in questo modo, il lavoratore socio dell'impresa cooperativa riacquista la dignità del lavoratore in proprio, non più «dipendente» dal capitale, con il vantaggio di lavorare per un tipo di impresa che può assumere anche dimensioni importanti e dunque superare i limiti del lavoro autonomo di cui ci siamo occupati nel capitolo 19. Non è dunque sorprendente che uno dei più grandi economisti dell'Ottocento, Alfred Marshall, abbia scritto che

la forma di associazione che, se l'umanità continua a migliorare, ci si deve aspettare che alla fine prevalga, non è quella tra un capitalista come capo e un lavoratore senza voce alcuna nella gestione, ma l'associazione degli stessi lavoratori su basi di eguaglianza che possiedono collettivamente il capitale con cui essi svolgono le loro attività e che sono diretti da manager nominati e rimossi da loro stessi [Marshall 1852].

Se la previsione di Marshall non ha avuto finora attuazione, ciò è stato dovuto a vari fattori, a cui si può qui solo accennare: l'enorme necessità di capitali tipica della seconda rivoluzione industriale (per questo motivo le cooperative si sono sviluppate soprattutto in settori diversi dalla grande industria); l'inadeguata preparazione dei lavoratori ad assumersi i rischi d'impresa; la presenza dell'alternativa statalista dell'Unione Sovietica, che per decenni ha catalizzato le formazioni politiche e culturali alternative al capitalismo; le legislazioni sfavorevoli; la formazione di centri di potere capitalistici di grandi proporzioni che hanno dominato il mercato e le università. Tuttavia, ciò non ha impedito al movimento cooperativo di affermare stabilmente la propria presenza nel mondo: considerando sia i paesi avanzati (Stati Uniti inclusi) sia i paesi emergenti, oggi esistono 800 milioni circa di soci cooperatori. Le cooperative di consumo, di credito, agricola e di lavoro sono le più diffuse, ma esistono imprese cooperative in tutti i settori. Le 300 più grandi cooperative mondiali superano i 1.000 miliardi di dollari di fatturato.

In Italia le cooperative impiegano direttamente 1,2 milioni di lavoratori, molti dei quali sono anche soci, con un giro d'affari che si attesta attorno ai 150 miliardi di euro. Come stabilisce la legge n. 142 del 1998, la remunerazione del lavoro in cooperativa non può essere inferiore ai minimi previsti per il settore capitalistico, ma in caso di crisi aziendale il piano di superamento della crisi può prevedere la salvaguardia dell'occupazione anche con sacrifici temporanei della remunerazione. In caso di aziende profittevoli si può invece distribuire ai soci il cosiddetto «ristorno», che però spesso viene reimpiegato in azienda. Per questi motivi, il lavoro in cooperativa è caratterizzato in generale da maggiore stabilità e da un coinvolgimento del lavoratore nelle finalità dell'impresa, ma non da maggiori remunerazioni, nemmeno per i manager e i presidenti, a cui viene riconosciuto un compenso certamente più elevato rispetto



FIG. 20.1. La famiglia cooperativa di Santa Croce, fondata nel 1890 da don Guetti in Trentino.

a quello medio dei lavoratori, ma comunque non comparabile a quello del personale di pari ruolo nelle imprese capitalistiche, a rimarcare il maggior egualitarismo praticato nelle aziende cooperative. Inoltre, il capitale delle cooperative viene in larga parte immesso nelle cosiddette «riserve indivisibili», ossia in un fondo che non può essere restituito ai soci, ma resta come patrimonio dell'azienda. Infine, con la legge n. 318 del 1991 è stata normata una particolare forma di cooperativa, la *cooperativa sociale*, che offre servizi alla persona a più di 7 milioni di cittadini, promuovendo anche l'impiego di soggetti svantaggiati.

Oggi c'è un grande fermento nel mondo della cooperazione: se l'impresa capitalistica è leader nell'innovazione tecnologica, quella cooperativa è leader nell'innovazione sociale. Solo qualche esempio dei nuovi campi d'attività: *co-housing* (anche con immigrati) e *co-working*, attività teatrali, servizi di intrattenimento, fornitura di servizi integrati alle famiglie (assistenti familiari, colf, badanti, babysitter, pulizie, pasti consegnati a domicilio, riparazioni), case-famiglia, assistenza legale, fiscale e finanziaria per le famiglie, consulenza alle startup innovative, distribuzio-



FIG. 20.2. Il borgo medievale di Torri Superiore (Imperia), sede della cooperativa di comunità Turi Nirvane.

ne e applicazione di prodotti informatici, coltivazione di orti urbani, cooperative di comunità per promuovere i territori di piccoli comuni in via di spopolamento, conversione di Pmi in cooperative per assicurare la continuità aziendale, fondazione di periodici, radio e Tv cooperative [Pezzi 2014]. Anche la riforma del terzo settore, realizzata nel 2016, con la promozione dell'«impresa sociale», contribuirà ulteriormente a sostenere questa forma di lavoro, che non ha come finalità il profitto, ma la promozione della dignità del lavoratore, anche svantaggiato, e la produzione di servizi sociali utili non solo alle famiglie, ma anche a quelle imprese che, come sopra richiamato, intendono mettere in campo il secondo welfare.

Capitolo 21

Diseguaglianze di remunerazione e di reddito

Le diseguaglianze di remunerazione sono sempre esistite e formano la base delle diseguaglianze di reddito (che considerano anche i proventi da eventuali proprietà, ossia profitti e rendite). Le cause strutturali di queste diseguaglianze sono presto dette: i talenti naturali delle persone sono diversi, come anche i livelli di istruzione e il grado di avanzamento delle società. Nascere in una società arretrata significa non avere accesso a un'alimentazione adeguata, né a un'istruzione di qualità, a una sanità efficiente e a buone opportunità di impiego: con queste premesse è molto difficile riuscire a mettere a frutto i propri talenti, a differenza di chi ha la fortuna di vivere nelle società più avanzate. Essere dotati di maggiore intraprendenza, di una migliore istruzione, di propensione alla relazionalità, di costanza applicativa, di capacità di reazione alle avversità aiuta a costruire carriere lavorative migliori. Avere talenti speciali nell'arte, nella musica, nella danza, nel teatro, nella cinematografia, nel canto, nello sport, nel cinema, nella letteratura a volte permette di guadagnare cifre stratosferiche, anche se spesso si tratta di carriere instabili.

Ma ad aggravare queste condizioni «oggettive» subentrano altre cause: legislazioni discriminatorie e dinamiche economiche che invece di distribuire equamente i frutti del progresso li concentrano nelle mani di pochi. Nei sistemi in cui vigevano le caste, nascere in una casta bassa significava non avere accesso all'istruzione e non poter coltivare, appunto, le proprie capacità, con grave danno generale, perché in questo modo innumerevoli talenti naturali sono andati sprecati. Solo abolendo le caste questi paesi hanno potuto aprirsi allo sviluppo. Ma di sicuro la discriminazione più diffusa di cui ha sofferto l'umanità è stata quella nei confronti

delle donne, a cui in ogni parte del mondo è stata storicamente riservata una posizione sociale ed economica di inferiorità. Non è questa la sede per ragionare sui motivi di questa realtà [Ales Bello 2017]; basti ricordare che anche nelle civiltà innervate dal cristianesimo, una religione che si basa sulla pari dignità di tutte le persone, il processo di «riscatto» della donna da tale situazione di discriminazione è iniziato in tempi relativamente recenti e ha subito un'accelerazione solo con le rivoluzioni industriali. È stato un processo assai lento: per esempio, non si è ancora arrivati a eliminare interamente il *gap* tra le remunerazioni maschili e quelle femminili. Vediamone qualche aspetto storico e attuale, con riferimento al nostro paese.

La nascita del Regno d'Italia si contraddistinse per una lungimirante legge (la legge Casati del 1859) sul sistema scolastico, che imponeva l'obbligatorietà dell'istruzione elementare anche alle femmine; ma si dovette attendere il 1876 perché le donne potessero iscriversi ai licei e alle università, mentre la libertà di esercizio delle professioni venne assicurata solo nel 1919, con l'esclusione però della magistratura, delle professioni militari e di quelle politiche (il voto alle donne sarebbe stato permesso solo nel 1946). Fra gli ambiti in cui la discriminazione legislativa ha resistito più a lungo annoveriamo il diritto di famiglia, che venne riformato solo nel 1975, e il mondo del lavoro, dove solo nel 1977 è stata approvata una legge che ha riconosciuto il diritto della donna di avere una pari remunerazione a parità di lavoro (in precedenza c'erano differenze anche del 50%). La prima donna entrò in magistratura nel 1965, mentre nell'ambito delle professioni militari l'apertura alle donne è assai più recente, in quanto venne sancita da una legge del 2000. L'accesso alle professioni politiche è consentito dal 1946, anche se dovettero trascorrere decine di anni prima che le donne ottenessero una significativa rappresentanza in parlamento [Zamagni e Zamagni 2012]: tuttora, del resto, le donne in parlamento sono il 30%, ancora una percentuale comparativamente piuttosto bassa. Oggi il 50% dei magistrati è donna, come lo è il 40% dei medici (ma il 66% sotto i 35 anni), degli avvocati e dei consulenti del lavoro, l'80% degli assistenti sociali, degli psicologi, degli infermieri, dei biologi e dei professori e infine sono donne i due terzi dei farmacisti e dei geologi [Isfol 2011]. Tuttavia, è necessario ricordare che esiste ancora l'ormai



FIG. 21.1. La disuguaglianza fra la retribuzione maschile e la retribuzione femminile.

famoso «tetto di cristallo», ossia gli impedimenti all'ascesa delle donne in posizioni dirigenziali: un fenomeno presente in qualunque campo, anche in quelli dove le donne sono ormai la stragrande maggioranza, non dissimilmente da quanto succede nel resto del mondo. Incrostazioni di potere, una minore propensione della donna alla competizione e al rischio, una minore disponibilità a dedicare tutta la vita al lavoro spiegano questo risultato, che è destinato certamente a modificarsi nel futuro, nell'interesse di tutta la società e anche delle aziende [Wittenberg-Cox 2011].

Ma ciò che determina una situazione molto debole della donna italiana sul mercato del lavoro in Italia è la sua scarsa presenza, che in passato era propria anche di altri paesi, ma che in Italia migliora troppo lentamente: il tasso di occupazione femminile nel 2017 raggiunge nel nostro paese solo il 49% contro una media Ocse del 65%, e ciò non è certo dovuto a maggiori necessità di cura dei figli piccoli, dato che il tasso di fertilità delle donne italiane è uno dei più bassi al mondo, pari solo all'1,3%. Un insieme di scarsa disponibilità in Italia di posti di lavoro, di scarse misure a sostegno della natalità, di limitati interventi statali a favore della famiglia, di estesa precarietà lavorativa produce questa pessima situazione: bassa natalità e bassa occupazione femminile. Per tutti questi motivi, la remunerazione media delle donne è inferiore, non a causa di disparità legislative, ma per tutti gli elementi aggiuntivi in più che gli uomini riescono a collezionare oltre le loro paghe-base. Con inevitabili fluttuazioni, si può dire che nel 2017 il differenziale si attesti al 10%, ma è molto più alto in tanti altri paesi.

Se la disegualianza di remunerazione per sesso è il fenomeno più generalizzato e vischioso che l'eredità storica ci ha consegnato, altre discriminazioni sono conseguenza invece di dinamiche economiche di periodo più breve, poco o nulla presidiate dalle politiche economiche nazionali e internazionali, dinamiche che intervengono a seguito di innovazioni tecnologiche dall'impatto imprevisto, dell'apertura di nuovi mercati da cui proviene una competizione di prezzo che si riverbera negativamente sui salari di chi in precedenza non era esposto a simili fattori competitivi, e di crisi economiche. Il mondo è stato attraversato negli ultimi anni da tutti questi elementi destabilizzanti dell'equilibrio raggiunto precedentemente (alcuni dei quali verranno discussi nei capitoli 22 e 23) che hanno dato come risultato un aumento notevole delle disegualianze di remunerazione tra settori produttivi sulla cresta dell'onda e settori produttivi declinanti, tra paesi e regioni in crescita e paesi e regioni in declino.

Da un recente rapporto Ilo [2016] emergono alcune tendenze chiare: tra 2006 e 2015 i salari reali sono aumentati pochissimo nei paesi avanzati, mentre sono aumentati sostanzialmente nei paesi in via di sviluppo (a eccezione dell'America Latina); in generale, i salari sono aumentati meno della produttività, con

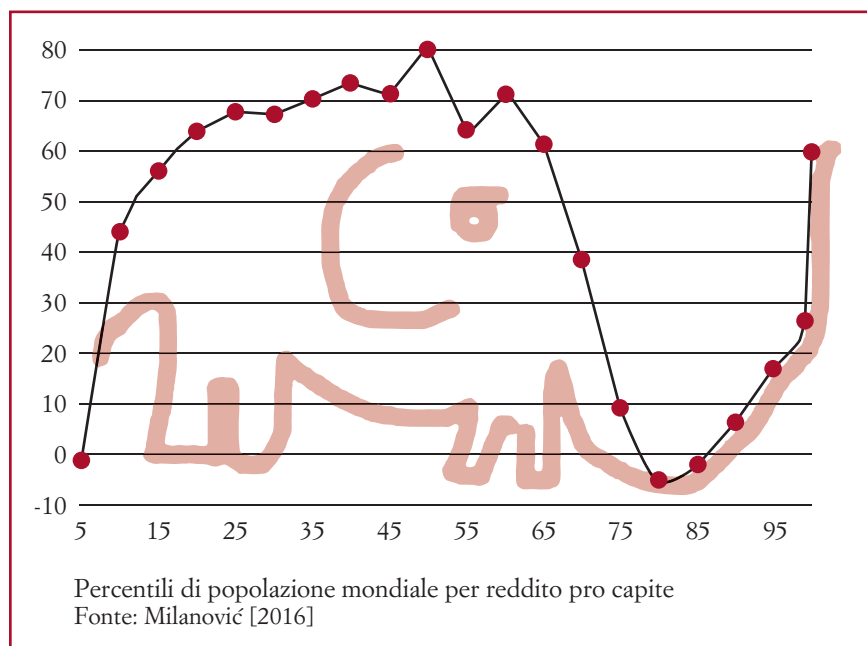


FIG. 21.2. La curva dell'elefante 1988-2008.

una conseguente caduta dell'incidenza della componente salariale sul Pil; le diseguaglianze salariali sono aumentate dall'inizio del terzo millennio; imprese più grandi pagano salari più elevati. In seguito a questi fattori, la distribuzione degli aumenti di reddito a livello mondiale ha avuto un andamento ben rappresentato dalla famosa «curva dell'elefante» [Milanović 2016], elaborata originariamente nel 2013 (cfr. fig. 21.2). L'asse orizzontale riporta i percentili di popolazione mondiale in base al loro reddito pro capite e l'asse verticale il tasso di crescita cumulativo sul periodo 1988-2008 del reddito pro capite di ciascun percentile. Si vede che la crescita del reddito è stata importante per i percentili più bassi di reddito (paesi in via di sviluppo), fino ad azzerarsi per i percentili medio-alti (paesi sviluppati) e a impennarsi (la proboscide) per i percentili più elevati dell'intero mondo. Quest'ultimo risultato è in larga misura dovuto non a redditi da lavoro, ma da capitale e rendita.

Secondo lavori ancora più recenti, che includono anche gli anni di crisi, l'elefante di Milanović presenterebbe oggi una gob-

Box 12

Diseguaglianze in Italia

Utilizzando il più noto indicatore sintetico di diseguaglianza di reddito in uso internazionalmente, ossia il coefficiente di Gini¹, secondo i dati dell'Ocse al netto delle tasse e dopo i trasferimenti sociali l'Italia con lo 0,33 si colloca nel 2015 su un livello superiore a quello dei paesi europei nordici (in Svezia è 0,28) e anche di Francia e Germania (tutte e due allo 0,29), in compagnia con il Giappone (0,33) e la Spagna (0,34). La Gran Bretagna è sopra (0,36) e anche gli Stati Uniti (0,39), ma diseguaglianze molto più consistenti stanno in America Latina (Messico 0,46; Cile 0,45) e nei paesi asiatici (Cina 0,51; India 0,50), mentre è l'Africa a presentare i divari maggiori (Sudafrica 0,62). Disaggregando l'Italia per aree geografiche, però, si vede che il Nord-Est ha un indice di Gini che si colloca sui migliori livelli europei (0,28), il Nord-Ovest e il Centro sono attorno a 0,30, mentre è il Sud con le Isole a presentare un indice di Gini più alto: 0,35.

In realtà, due sono i motivi della performance non brillante dell'Italia: innanzitutto il dualismo Nord-Sud, che fa sì che la povertà da contrastare con il welfare sia al Sud molto più elevata e dunque assai più difficile da abbassare attraverso gli ordinari strumenti di welfare; in secondo luogo, l'impianto del nostro welfare, molto concentrato sulle classi medie, che fa fatica ad evitare la povertà assoluta, dovuta a carenza di lavoro e a lavori molto precari. Nel 2015 la povertà assoluta misurata dall'Istat era pari al 7% della popolazione nel Nord-Ovest, al 5% nel Nord-Est, all'8% nel Centro, valori che si confrontano bene con quelli dei paesi europei avanzati, ma saliva al 19% nel Sud e addirittura al 24% nelle Isole. Ancora va detto che, sempre per l'impianto del nostro welfare, sono soprattutto i giovani in Italia a soffrire di povertà assoluta, piuttosto che gli anziani, coperti da pensioni sociali, spesso di piccolo ammontare, ma comunque una fonte di reddito, che può mancare del tutto invece per giovani senza lavoro e per i loro figli. A partire dal 2013 si sono introdotte misure per alleviare questa distorsione del nostro sistema di welfare, fino al recente «reddito di inclusione», ma sarebbe più che opportuno rivederne radicalmente l'impianto.

Quando si leggono le remunerazioni dei grandi manager, dei cantanti, dei calciatori, degli attori (nell'ordine delle decine di milioni

¹ L'indice di Gini varia tra 0 (perfetta uguaglianza dei redditi) e 1 (reddito totale in mano ad una sola persona) e ha alcune deficienze, per cui viene talora complementato da altri indicatori.

di dollari all'anno), o le ricchezze dei magnati dell'industria e delle finanze (nell'ordine delle decine di miliardi di dollari), non si può che chiedersi quale destino possa avere un mondo in cui i redditi di miliardi di persone sono al di sotto del livello di sussistenza, anche nei paesi sviluppati, e in cui da questo punto di vista non si vedono cambiamenti all'orizzonte. Il rancore sociale e la mancanza di aumento della domanda pagante finiranno col distruggerlo, se non si mettono in campo politiche di contrasto ai monopoli e di migliore distribuzione del reddito alla base.

ba meno pronunciata, mentre la proboscide sarebbe fortemente salita, denunciando un'ancora più consistente polarizzazione dei risultati della crescita economica nelle mani dei percentili già più ricchi, come da anni ormai denuncia Oxfam: l'1% della popolazione mondiale detiene tanto capitale quanto il restante 99%; ci sono manager che guadagnano in un giorno ciò che in media i loro dipendenti guadagnano in un anno; ogni due giorni si crea un nuovo miliardario, mentre la metà della popolazione mondiale non registra alcun miglioramento; il lavoro diventa sempre meno garantito, mentre i profitti aumentano (cfr. box 12). Che cosa abbia generato questo stato di cose sarà argomento dei capitoli 22 e 23, ma già qui si può dire che è sotto gli occhi di tutti l'inadeguatezza della presente legislazione nel correggere gli effetti perversi di una competizione senza limiti e di un ingrandimento smisurato di certi tipi di impresa.

Capitolo 22

Il lavoro precarizzato e la società low cost

La terza rivoluzione industriale, che ha avuto luogo nella seconda metà del Novecento, ha segnato la fine del fordismo. Con l'introduzione dell'elettronica, le catene di montaggio possono essere sezionate a piacere e le varie parti collocate anche a grande distanza, perché l'intero sistema si può monitorare a distanza, e possono essere riprogrammate mediante software, eliminando parte della standardizzazione che prima era inevitabile data la rigidità delle catene di montaggio solo meccaniche. Oggi i processi di produzione industriale sono «meccatronici», mentre anche molti servizi possono essere decentrati, e la produzione è diventata «flessibile», ossia maggiormente capace di conformarsi ai gusti dei consumatori. Questo ha messo in gioco intere aree del mondo che prima erano tagliate fuori dagli sviluppi industriali, che vengono inserite nel mercato mondiale quasi sempre da imprese transnazionali, le quali hanno ormai a disposizione l'intero mondo per collocarvi parte dei loro processi produttivi. Ora, le aree in via di sviluppo per attrarre investimenti esteri possono competere inizialmente solo su basso costo del lavoro e bassi carichi fiscali. I bassi carichi fiscali producono i cosiddetti «paradisi fiscali» (più o meno espliciti), con perdita di entrate da parte dei paesi sviluppati, mentre il basso costo del lavoro produce delocalizzazione di lavorazioni ad alta intensità di lavoro dai paesi sviluppati nei paesi in via di sviluppo e quindi perdita di posti di lavoro nei primi (la curva dell'elefante vista nel cap. precedente è dovuta a questa causa).

Per contrastare la perdita di posti di lavoro, i paesi sviluppati hanno tentato di riformare il loro mercato occupazionale, che garantiva ai lavoratori livelli di notevole protezione, attraverso la

cosiddetta «flessibilizzazione». In Italia le leggi varate in questa direzione sono state due: la legge cosiddetta «Biagi» del 2003, dal nome del giuslavorista che l'aveva elaborata (che però non fece in tempo a vederne l'attuazione: fu ucciso dalle Brigate Rosse un anno prima), e il «Jobs Act» del 2014. Nella prima vennero varate molte nuove tipologie contrattuali di lavoro a tempo determinato, fra cui il contratto a progetto, il contratto di lavoro intermittente, o accessorio, o occasionale, o somministrato, con minori tutele e nessuna riforma degli ammortizzatori sociali; nella seconda, dopo aver visto i guasti associati alla corsa all'adozione di questi nuovi tipi di contratto che lasciavano i lavoratori senza sufficienti tutele, si è limitato il tempo determinato a non più di 36 mesi, mentre il tempo indeterminato è stato reso più flessibile nelle fasi iniziali con la clausola delle «tutele crescenti». Inoltre, si sono riformati gli ammortizzatori sociali e si è abolito l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori del 1970 (cfr. cap. 14).

Poiché il periodo successivo al 2003 è stato travagliato dalla grande crisi mondiale non è facile dire se i provvedimenti sopra richiamati siano stati efficaci nel contrastare la diminuzione di posti di lavoro, mentre è sotto gli occhi di tutti un altro loro effetto: la trasformazione di gran parte dei nuovi lavori in lavori precari. Secondo i dati dell'Istat, infatti, nel 2017 i contratti a tempo determinato riguardano il 16% del totale dei lavoratori dipendenti, ma la loro concentrazione nelle classi più giovani, i cui contratti sono stati stipulati in grande maggioranza dopo il 2003, è molto più alta. Possiamo pensare che il lavoro a termine sia un primo passo verso l'acquisizione di un lavoro stabile? Per alcuni certamente sì, ma non pochi rimangono intrappolati «nella fascia del lavoro temporaneo, poco qualificato e a basso salario» [Paci 2005, 86]. Se si aggiunge a questo che la disoccupazione è prevalentemente giovanile, che l'economia sommersa è in Italia molto diffusa e che nelle piccolissime imprese le tutele sociali sono sempre state minime, emerge con tutta evidenza che è drammaticamente vero quello che si sente dire, ossia che «l'Italia non è un paese per giovani», perché non offre loro in questo periodo storico la possibilità di costruirsi una vita dignitosa. La precarietà, normale nei tempi precedenti le tutele offerte dall'introduzione del welfare state, è ridiventata la compagna inattesa e mal sopportata della vita quotidiana dei giovani italiani e, in misura più limitata, anche dei meno giovani.

È stato scritto che «tra part-time e contratti a termine, non c'è più il tempo per imparare un mestiere», ma è anche vero che molti mestieri stanno scomparendo o durano lo spazio di un mattino. Poiché il lavoro, oltre a produrre un reddito necessario per la vita, è anche un luogo di socialità e di identità della persona, la precarietà dei lavori non produce soltanto redditi bassi, non infrequentemente del tutto indecorosi, ma anche una perdita di ruolo sociale, ben descritta dai lavori di Robert Castells [2015], il quale ha elaborato il tema dell'«insicurezza sociale» diffusa, che genera frustrazione e dunque risentimento contro la politica, ritenuta incapace di affrontare i problemi. Castells ritiene che socializzazione e sicurezza sociale possano essere ricostruiti attraverso un accompagnamento del lavoratore nella sua carriera di cambiamenti professionali, non incatenandolo a un impiego fisso, bensì sostenendolo professionalmente e materialmente nei vari periodi di transizione da un lavoro a un altro e garantendogli una continuità di diritti. Si tratta di un cambiamento culturale e istituzionale di notevole portata, che è ancora agli inizi: al momento attuale, la differenza tra lavoro protetto e lavoro non protetto gioca a tutto sfavore dei giovani e genera nelle imprese una situazione intollerabile di lavoratori di serie A (quelli assunti prima delle recenti riforme del mercato del lavoro) e lavoratori di serie B, con salari più bassi, *fringe benefits* inesistenti, lavori di bassa qualità e spesso costretti al part-time involontario. Inoltre, come sostengono molti economisti, la contrazione del costo del lavoro ottenuta attraverso i nuovi contratti ha tenuto in vita imprese che non hanno investito per aumentare la loro produttività, con effetti perversi sul lungo periodo.

Queste trasformazioni, indotte inizialmente dalla competizione mondiale dovuta alla globalizzazione, hanno stimolato alcuni imprenditori del mondo occidentale a escogitare una serie di innovazioni organizzative in settori tradizionalmente dominati da lavoro protetto. Mi riferisco a Ryanair, Ikea, Wal-Mart, Skype, Uber, Zara, Starbucks, e ai loro imitatori, che hanno portato la rivoluzione consumistica già sorta con la seconda rivoluzione industriale in settori nuovi e fino ad allora altamente regolamentati. La filosofia di questi imprenditori (cfr. box 13) consiste nel rendere disponibili alla generalità della popolazione prodotti e servizi dapprima riservati alle classi medie grazie a un drastico



FIG. 22.1. Templi del consumismo: ressa a un Apple Store cinese.

abbassamento dei prezzi. Per ottenere questo risultato, l'organizzazione dell'impresa deve servirsi di tutti gli strumenti disponibili per abbassare i costi: il prodotto o servizio sarà «essenziale» nella sua presentazione al cliente, risparmiando sulle unità di forza lavoro; i lavoratori impiegati saranno remunerati al minimo e le organizzazioni sindacali marginalizzate; gli ambienti di lavoro e di vendita saranno spartani e disadorni, e quindi spesso deprimenti e privi di calore; i fornitori verranno sfruttati al massimo, usando il numero di ordini come strumento di ricatto.

In breve, i consumatori vengono messi contro i lavoratori, perché i vantaggi degli uni sono pagati dagli svantaggi degli altri – spesso si tratta delle stesse persone. L'*Homo laborans* viene messo in contrasto con l'*Homo consumans*. La società «low cost» che si viene a determinare crea dunque condizioni di lavoro assai meno soddisfacenti di quelle precedenti, ma paradossalmente offre la possibilità di consumi più elevati, con un risultato imprevisto: il lavoro non modella più il ruolo delle persone nella società e non le gratifica più (l'orgoglio di fare bene il proprio mestiere scompare), e così la soddisfazione viene perseguita nei consumi, che

Box 13

La filosofia delle imprese low cost

Le imprese low cost hanno abbracciato una filosofia molto semplice, da sempre nel Dna delle imprese americane, ma recentemente spinta agli estremi: una filosofia che si può sintetizzare con lo slogan di Wal-Mart: «Always low prices, always». Sempre e comunque prezzi bassi. In un contesto come quello americano, dove non c'è mai stata tradizione di prodotti o servizi di qualità e dove il sindacalismo ha fatto fatica ad affermarsi e ancor oggi non ha il potere del sindacalismo europeo, questa filosofia viene immediatamente compresa. Così la catena distributiva Wal-Mart, fondata nel 1962 da Sam Walton, è riuscita a spiazzare molti competitori e a diventare la prima impresa del mondo, con un giro d'affari pari nel 2016 a 486 miliardi di dollari (fonte: *Fortune Global 500 List*), è presente in 60 paesi, con 2,3 milioni di addetti, ma è ancora controllata in maggioranza dalla famiglia del fondatore. Il fatto che per abbassare i prezzi Wal-Mart paghi i suoi dipendenti salari che spesso li colloca sotto il livello di povertà e non fornisca la gran parte delle assicurazioni sanitarie non è stato un ostacolo per prosperare negli Stati Uniti, dove una fetta consistente di popolazione lotta per la sussistenza e non ha alternative, ma ha impedito a Wal-Mart di sbarcare in Europa, dove esistono dei discount, ma nessuno in grado di sposare la filosofia low-cost alla Wal-Mart. Tuttavia, con l'accordo recentemente fatto da Wal-Mart con Google, Wal-Mart potrebbe sbarcare anche in Europa attraverso l'e-commerce, e allora a essere sfruttati sarebbero soprattutto i lavoratori della logistica (come già si sta vedendo in parte con Amazon). Su altri livelli di fatturato, ma con una filosofia analoga, si colloca Ryanair, creata nel 1985 dall'irlandese Tony Ryan per effettuare voli dall'Irlanda alla Gran Bretagna, ma lanciata nel low cost dal manager Michael O'Leary, che le ha fatto fare un vero e proprio salto fino a diventare una delle compagnie aeree più grandi d'Europa, con 7 miliardi di dollari di fatturato e 117 milioni di passeggeri trasportati nel 2017. La sua filosofia è «no frills» («niente fronzoli»), ossia un servizio spartano, con contributi raccolti da aeroporti locali che prima di Ryanair non riuscivano ad attirare abbastanza passeggeri, e un abbassamento drastico dei costi del personale, perché i sindacati non erano ammessi. La rivolta dei piloti italiani nel dicembre 2017 ha posto un freno a questi comportamenti, perché la base di Ryanair è in Europa, ma l'impatto di Ryanair sul mercato dei voli ha prodotto una vera e propria svolta.

Ancora più controverso è il caso di Uber, l'azienda fondata a San Francisco nel 2009 per noleggiare automobili da trasporto passeggeri con un'app e diffusasi in decine di città del mondo. La mancanza di controlli sui requisiti dei guidatori, l'imposizione di prezzi tanto bassi da rendere il lavoro poco remunerativo, scorrettezze amministrative e persino personali, oltre a mancanza di trasparenza, hanno fatto levare tali critiche da portare alla rimozione del management e alla sua sostituzione, ma l'obiettivo perseguito anche in questo caso resta il prezzo basso a qualunque costo.

vanno a riempire il tempo libero. Un rovesciamento di valori che non produce un equilibrio vero nelle persone [Gaggi e Narduzzi 2006] e che spesso le porta quindi alla ricerca dello «sballo» per compensare le giornate spese in lavori che non coinvolgono e non appagano. A generare una società low cost non bastano dunque gli effetti della concorrenza internazionale dei paesi con salari bassi – che fra l'altro col tempo verrebbe a scomparire, grazie all'innalzamento dei salari che si verifica man mano che i paesi progrediscono –, ma è necessario anche l'affermarsi di una certa mentalità, sempre più condivisa nei paesi sviluppati, secondo la quale l'unica importante caratteristica di un prodotto o servizio è il prezzo basso. Per ottenere il quale si è disposti a sacrificare molte delle mete raggiunte in precedenza: stabilità di occupazione, salari dignitosi, tutele sociali abbondanti, condizioni di lavoro non oppressive, relazioni interpersonali gratificanti, ambienti gradevoli. L'impatto devastante del consumismo esasperato della società presente non sta solo nel materialismo di cui è espressione, ma nello spiazzamento che esso produce del lavoro gratificante, delle buone relazioni, del decoro, del rispetto della natura e delle persone. E ciò proprio in un momento in cui un altro fattore dirompente per le certezze passate si sta profilando all'orizzonte: la quarta rivoluzione industriale, di cui ci occupiamo nel capitolo 23.

Lavoro irrilevante? L'industria 4.0 e i nuovi lavori

Non è passato molto tempo dalla terza rivoluzione industriale, che ha permesso la globalizzazione attraverso l'uso di Internet, con le ricadute su lavoro e remunerazione che abbiamo analizzato nel capitolo 22, ma la quarta è già alle porte: con la sua AI (Artificial Intelligence), promette di mettere a disposizione dell'uomo macchine che non solo si accollino le attività più pesanti e ripetitive, come è accaduto finora, ma sappiano agire strategicamente ed empaticamente, affiancandolo: il robot «intelligente». Una ricerca della McKinsey (2017) stima che in totale quasi il 50% delle attività delle singole professioni (che in generale non scompariranno) potrà essere automatizzato grazie all'uso di robot intelligenti, con un'incidenza particolarmente elevata nel settore manifatturiero (64%) e in quello alberghiero e della ristorazione (66%) e bassa in quelli dell'istruzione (34%) e della salute (38%). Secondo questa ricerca non verrà la «fine del lavoro», come alcuni studiosi hanno troppo precipitosamente concluso, bensì una sua profonda trasformazione. Già John Maynard Keynes aveva compreso che la tecnologia avrebbe permesso alle persone di dedicare al lavoro «dipendente» solo una parte del loro tempo (Keynes pensava a 3 ore al giorno, 15 alla settimana!), mentre in quello restante si sarebbero potuti dedicare ad attività «libere» di coltivazione dello spirito. Keynes, però, non si occupò di un problema importante: come remunerare quelle 15 ore per permettere alle persone una vita dignitosa?

Il primo problema della quarta rivoluzione industriale, dunque, è la distribuzione del reddito. Se, come accade adesso sotto i nostri occhi, tutti i guadagni di produttività vanno ai possessori del capitale (i quali potranno permettersi anche i robot più sofi-



FIG. 23.1. Catena di montaggio robotizzata in una fabbrica 4.0. Le figure umane presenti sono in tutto due.

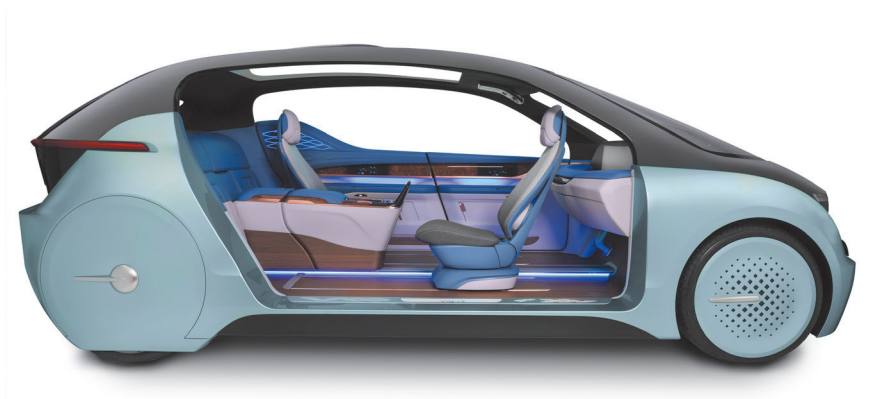


FIG. 23.2. Automobile a guida autonoma.

sticati), i lavoratori non potranno mai permettersi una settimana più «corta», perché per guadagnarsi di che vivere saranno costretti a continuare a lavorare le medesime ore, se non di più. Intanto i governi, e dunque il welfare state, avranno grosse difficoltà, perché meno lavoratori pagheranno ovviamente meno tasse: la provocazione di Bill Gates di far pagare le tasse ai robot, conferendo loro una «personalità elettronica», si basa proprio su questo. Oggi non sono solo i robot, ma le imprese che gestiscono le grandi

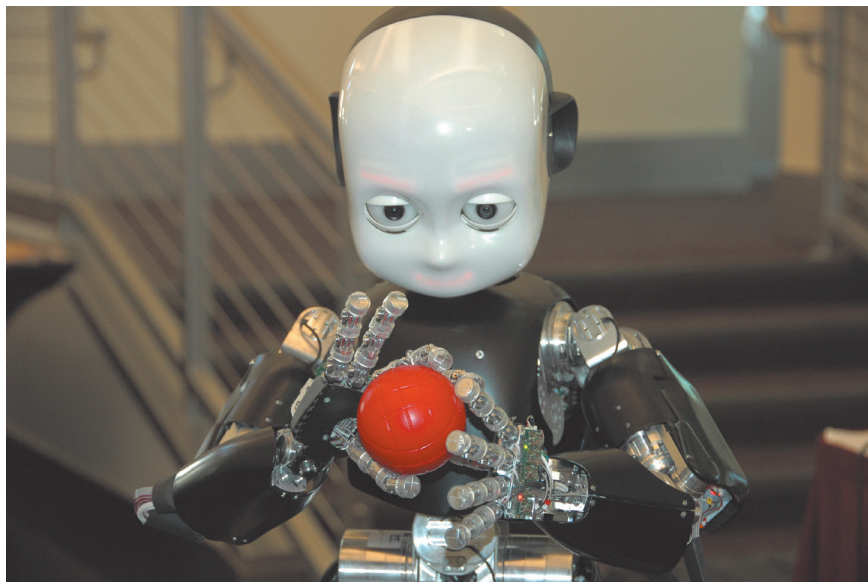


FIG. 23.3. Un robot intelligente.

piattaforme di Internet a pagare pochissime tasse (o addirittura nessuna), approfittando di una legislazione inadeguata. In sostanza, la rapida diffusione di posizioni monopolistiche dominanti a livello internazionale e la sostituzione con robot «intelligenti» del lavoro umano sono due enormi problemi, che occorre affrontare urgentemente.

La seconda sfida della quarta rivoluzione industriale è la transizione che essa richiede, di cui pochi sembrano occuparsi. Quando emerge qualche innovazione di rottura come questa, che promette una condizione molto migliorata alle società una volta che l'innovazione si sia diffusa, bisogna essere coscienti del fatto che il tempo per arrivare al nuovo equilibrio può essere assai lungo e devastare la vita di innumerevoli persone che non si trovano nella condizione di adattarsi autonomamente. Molti soggetti e istituzioni stanno oggi esortando stati, sindacati e imprese a prevedere investimenti di grandi proporzioni per istruire i lavoratori a «collaborare» con le macchine intelligenti per dirigerle. Le imprese più lungimiranti hanno già introdotto un Cro (Chief Robotics Officer), ossia un dirigente incaricato non solo di progettare l'introduzione dell'AI, ma anche di preparare la forza

lavoro: un'operazione che non si conclude in un breve lasso di tempo, anzi, implica un *life-long learning*, perché il lavoratore deve fondamentalmente acquisire una diversa forma mentale, aperta alle novità e ai continui cambiamenti. Il *job re-training* tedesco, organizzato dallo stato ma con il coinvolgimento diretto delle imprese e nessuna conseguenza negativa sui salari, è al momento il migliore esempio di un modo efficace per affrontare questa sfida.

Deve essere chiaro che il mercato del lavoro cambierà radicalmente. In passato esso poteva essere rappresentato come una piramide, la cui base era composta da lavoratori generici, la parte intermedia, abbastanza larga, da impiegati, e la parte superiore, più piccola, da dirigenti. Oggi il mercato del lavoro assomiglia sempre di più a una clessidra, la cui base è sempre costituita da lavoratori generici, ma la cui parte centrale è molto dimagrita, perché tanti lavori intermedi vengono affidati ai robot, mentre la parte superiore si è assai ingrandita, perché è costituita non solo da dirigenti, ma anche da tutti quei lavoratori, spesso autonomi, che offrono servizi personalizzati e qualificati non sostituibili con i robot o addirittura necessari per collaborare con essi. Questa potrebbe sembrare una «buona notizia», e fondamentalmente lo è, perché in questo modo si riduce notevolmente il lavoro routinario. Già Adam Smith notava nel suo famoso libro *La ricchezza delle nazioni* [1776] che la routine addormenta l'intelligenza delle persone:

L'uomo che passa tutta la sua vita nel compiere poche semplici operazioni, i cui effetti sono forse gli stessi o quasi, non ha alcuna occasione di esercitare la sua intelligenza o la sua inventiva nel trovare espedienti che possano superare difficoltà che non incontra mai.

Ma alcune implicazioni di questo trend sono assai preoccupanti. La prima implicazione negativa è la tendenza alla polarizzazione dei redditi, tra i «vincenti» che stanno al top e i «perdenti» che stanno sotto, senza una fascia intermedia che controbilanci e stabilizzi. Si sta cioè distruggendo la «classe media», storico pilone di stabilità politica delle democrazie occidentali [Salvati 2000], con gravi ripercussioni che già sono sotto gli occhi di tutti: populismi, estremismi, carenza di coesione sociale, conflitti. La seconda implicazione è che bisogna ripensare il lavoro,

Box 14

Per una ridefinizione del lavoro

Il lavoro è una delle caratteristiche costitutive dell'identità umana, perché ne definisce la dinamica di vita, che consiste nell'acquisire risorse, trasformarle e distribuirle per rendere la vita propria, della famiglia e della comunità di appartenenza sempre più degna di essere vissuta. Senza lavoro, una persona non solo non sopravvive, a meno che non possa farsi mantenere da altri, ma non contribuisce al progresso dell'umanità, da cui dipende anche il progresso individuale. Il lavoro, dunque, riassume due aspetti che in esso convivono: l'aspetto creativo e quello di fatica. (Nella Bibbia i due aspetti vengono spiegati in successione: prima Dio crea l'uomo a sua immagine e somiglianza; e poi lo caccia dal paradiso terrestre dopo il peccato, annunciandogli che lavorerà «con il sudore della fronte», come abbiamo visto all'inizio di questo volume). Si può interpretare la storia dell'umanità come un grande sforzo collettivo per far emergere la componente creativa del lavoro, riducendone sempre di più la parte faticosa. Ma l'idea di «sollevare» interamente l'uomo dal lavoro è un'idea antiumana, perché significherebbe annullare non solo la fatica, ma anche la creatività. I contenuti del lavoro possono però cambiare e nei fatti sono profondamente cambiati, come abbiamo dimostrato in questo volume, andando nella direzione di alleviare la fatica fisica e di richiedere una preparazione intellettuale sempre più elevata, al fine di esercitare professioni sempre più «immateriali» e volte alla ricerca di soluzioni inedite. Non è dunque strano che anche oggi ci si trovi davanti a una ridefinizione dei contenuti del lavoro, di cui andiamo a vedere i principali profili. Il primo cambiamento fondamentale ha a che vedere col lavoro «dipendente», che, come detto, si è affermato soprattutto con le prime due rivoluzioni industriali, fino a far pensare che il lavoro «indipendente» potesse quasi scomparire. La terza e la quarta rivoluzione industriale rovesciano questo trend, valorizzando l'autonomia di lavoro e al contempo anche rovesciando un altro aspetto, la convinzione che si possa lavorare solo in fabbrica o in ufficio. Oggi non tutti i lavori sono legati a un rapporto gerarchico o a un luogo prefissato, neppure quelli di coloro che hanno un contratto da dipendente; vengono privilegiati rapporti orizzontali, di team, e viene premiato l'apporto originale dei singoli e dei gruppi alla soluzione dei problemi. Responsabilità e coinvolgimento diventano le parole d'ordine: tutto l'opposto di quanto predicava Taylor, ossia che i lavoratori dovessero essere trattati «come bovini», capaci di lavorare soltanto perché costretti [Meda 2016].

La seconda trasformazione concerne il concetto stesso di lavoro come «impiego» [Paci 2005]. Finalmente molte attività lavorative che finora non venivano considerate perché non ricevevano un salario rientreranno nel concetto di lavoro. Si tratterà di inventarsi una modalità di remunerazione di tali attività, o di incentivare part-time ben remunerati, liberando il resto del tempo per un secondo lavoro autonomo. Recentemente, in Germania è stato concluso un contratto di lavoro in base al quale il lavoratore può scegliere la durata del suo lavoro: può portarlo a 28 ore, ma anche a 40. Come sempre, i tedeschi sono all'avanguardia sulle questioni del lavoro, perché è prevista la cogestione, che, mettendo i lavoratori nei consigli di sorveglianza delle imprese, li spinge a trovare soluzioni innovative ai nuovi problemi. D'altra parte, già in Olanda il 25% dei lavoratori maschi e il 70% delle lavoratrici femmine lavorano part-time.

La terza trasformazione ha a che vedere con il tempo libero, non nel senso di «tempo dello sballo» per dimenticare le insoddisfazioni del proprio lavoro, ma come tempo dedicato alla cura delle relazioni familiari, alle attività di volontariato, agli impegni di cittadinanza, agli approfondimenti intellettuali o spirituali, alla conoscenza del prossimo. Ma questo è possibile soltanto se non si esce dal lavoro abbruttiti, e se dall'impiego si riceve un salario adeguato, per ottenere il quale oggi vengono spese troppe ore. Si torna così alla centralità del tema della distribuzione del reddito, più volte ribadita nel testo.

non più come posto fisso dipendente, ma come attività creativa (cfr. box 14): un cambiamento culturale a cui i più faticano ad abituarsi e che è stato anticipato dalla produzione scientifica del sociologo Zygmunt Bauman, recentemente scomparso, che con la sua immagine della «società liquida» ha ben rappresentato la mancanza di certezze, la perdita di «solidità», la necessità di assumere forme sempre nuove della società di oggi.

Per fortuna, in una trasformazione tecnologica epocale come quella in cui stiamo vivendo, non c'è solo la *pars destruens*, ma anche la *pars construens*, come già diceva Schumpeter parlando di distruzione creatrice: la creazione di tanti lavori nuovi, che prima non erano nemmeno pensabili. Mi riferisco non solo ovviamente ai lavori di progettazione dei robot e a quelli necessari a riorganizzare le filiere in seguito alla loro introduzione, ma ai tanti lavori nel campo della *green economy*, della *blue economy*, dell'agricoltura

«smart», della sanità personalizzata, della cultura e dell'arte, della cura alla persona e del tempo libero, della rigenerazione delle città, degli spazi di *co-working* e di *co-housing*, insomma tutti i lavori volti a elevare la qualità della vita e del lavoro di persone e comunità, rendendo creativo il tempo «liberato». Inoltre, grazie alla *sharing economy* è possibile la costruzione di imprese senza investimento in infrastrutture, in quanto lo strumento digitale fa circolare investimenti già esistenti fra più utilizzatori, con un notevole aumento di efficienza. Si pensi al fenomeno Airbnb, che permette a milioni di persone di offrire ospitalità nelle proprie abitazioni, o all'approccio di molte multinazionali, che per quanto riguarda ricerca e sviluppo, invece di avere un apposito settore *in-house*, vanno a caccia di idee tra le startup che si vanno spontaneamente formando, promuovendo una *open innovation*. O, ancora, si pensi all'Internet delle cose (IoT, *Internet of Things*) e alle stampanti 3D.

Questo profluvio di opportunità offerte dalle nuove tecnologie ha bisogno non solo di nuovi imprenditori che sappiano rischiare, ma anche di riflessioni sulla direzione che tali tecnologie devono prendere, come pure sulla distribuzione dei loro frutti. Purtroppo la grande abbondanza di possibilità innovative al livello delle scienze dure rischia di far dimenticare quanto sia oggi importante e necessaria la presenza di filosofi, teologi, economisti e scienziati sociali che sappiano offrire un pensiero capace di indirizzare le innovazioni verso uno sviluppo integrale delle persone.

Capitolo 24

Il lavoro non è una merce: il magistero dei papi da Leone XIII a Francesco

Nel capitolo 22 abbiamo concluso che la corsa ai consumi a prezzi bassi ha implicazioni devastanti per la società, e nel capitolo 23 che la tecnologia va governata, direzionandola e distribuendone i frutti. Da Leone XIII a Francesco, il magistero dei papi ha offerto riflessioni autorevoli su questi temi, richiamandosi alle grandi riflessioni dei padri della chiesa, dei benedettini, dei francescani e dei domenicani, come abbiamo visto nella prima parte di questo volume, per ribadire che il lavoro è costitutivo dell'identità dell'uomo, creato da Dio a sua immagine e somiglianza, ossia capace di creatività, ma è anche faticoso a causa del peccato, e che il fine dell'umanità non è vivere per consumare, bensì consumare per vivere una vita degna di un essere umano, il quale è dotato, a differenza degli animali, di una dimensione spirituale. Le grandi novità delle rivoluzioni industriali, volte a sollevare l'umanità dal giogo della fatica fisica attraverso l'introduzione delle macchine, ma anche fonte di separazione sempre più accentuata tra i proprietari del capitale e i lavoratori, vennero affrontate per primo da Leone XIII, che con la sua enciclica *Rerum Novarum* del 1891 offrì il punto di vista della chiesa cattolica proprio sul conflitto capitale-lavoro che aveva fatto nascere i movimenti socialisti (cfr. box 15). Il papa ribadì che il lavoratore doveva essere rispettato nella sua dignità e aveva diritto a un'equa ricompensa e a condizioni di lavoro accettabili, mentre le associazioni formate dai lavoratori al fine di ottenere questi riconoscimenti erano ritenute auspicabili.

L'enciclica di Leone XIII era stata preparata da numerose iniziative di cattolici di vari paesi europei, volte a sostenere gli sforzi degli operai che cercavano di migliorare le proprie condizioni nel nuovo e inedito contesto industriale in cui venivano

Box 15

Dalle encicliche papaliDalla *Rerum Novarum* di Leone XIII (1891)

1. L'ardente brama di novità che da gran tempo ha incominciato ad agitare i popoli doveva naturalmente dall'ordine politico passare nell'ordine congenere dell'economia sociale. E di fatti i portentosi progressi delle arti e i nuovi metodi dell'industria, le mutate relazioni tra padroni e operai, l'essersi in poche mani accumulata la ricchezza e largamente estesa la povertà, la coscienza della propria forza divenuta nelle classi lavoratrici più viva e l'unione loro più intima, questo insieme di cose e i peggiorati costumi han fatto scoppiare il conflitto [...].

16. Innanzitutto, l'insegnamento cristiano, di cui è interprete e custode la Chiesa, è potentissimo a conciliare e mettere in accordo fra loro ricchi e proletari, ricordando agli uni e agli altri i mutui doveri, cominciando da quello imposto dalla giustizia [...] E questi sono i doveri dei capitalisti e dei padroni: non tenere gli operai schiavi; rispettare in essi la dignità della persona umana [...] Quello che veramente è indegno dell'uomo è di abusarne come di cosa a scopo di guadagno, né stimarlo più di quello che valgano i suoi nervi e le sue forze [...].

17. Principalissimo poi tra i loro doveri è dare a ciascuno la giusta mercede [...] Defraudare la dovuta mercede è colpa così enorme che grida vendetta al cospetto di Dio.

Dalla *Laborem Exercens* di Giovanni Paolo II (1981)

6. Il primo fondamento del valore del lavoro è l'uomo stesso, il suo soggetto. A ciò si collega subito una conclusione molto importante di natura etica: per quanto sia una verità che l'uomo è destinato e chiamato al lavoro, però prima di tutto il lavoro è «per l'uomo», e non l'uomo «per il lavoro». [...].

7. Proprio queste affermazioni basilari sul lavoro sono sempre emerse dalle ricchezze della verità cristiana, specialmente dal messaggio stesso del «Vangelo del lavoro», creando il fondamento del nuovo modo di pensare, di valutare e di agire degli uomini. Nell'epoca moderna, fin dall'inizio dell'era industriale, la verità cristiana sul lavoro doveva contrapporsi alle varie correnti del pensiero *materialistico ed economicistico*. Per alcuni fautori di tali idee, il lavoro

era inteso e trattato come una specie di «merce», che il lavoratore [...] vende al datore di lavoro, che è al tempo stesso possessore del capitale. Questo modo di concepire il lavoro era diffuso nella prima metà del secolo XIX [...] [ma] il pericolo di trattare il lavoro come una «merce sui generis», o come una anonima «forza» necessaria alla produzione (si parla addirittura di forza-lavoro) esiste sempre e specialmente qualora tutta la visuale della problematica economica sia caratterizzata dalle premesse dell'economicismo materialistico.

12. Di fronte all'odierna realtà [...] si deve prima di tutto ricordare un principio sempre insegnato dalla Chiesa. Questo è il principio della priorità del «lavoro» nei confronti del «capitale».

Dalla *Laudato Si'* di Francesco (2015)

128. Siamo chiamati al lavoro fin dalla nostra creazione [...] il lavoro è una necessità, è parte del senso della vita su questa terra, via di maturazione, di sviluppo umano e di realizzazione personale. In questo senso, aiutare i poveri con il denaro dev'essere sempre un rimedio provvisorio per far fronte a delle emergenze. Il vero obiettivo dovrebbe sempre essere di consentire loro una vita degna mediante il lavoro. [...].

129. Perché continui ad essere possibile offrire occupazione, è indispensabile promuovere un'economia che favorisca la diversificazione produttiva e la creatività imprenditoriale [...] Perché vi sia una libertà economica della quale tutti effettivamente beneficino, a volte può essere necessario porre limiti a coloro che detengono più grandi risorse e potere finanziario. La semplice proclamazione della libertà economica, quando però le condizioni reali impediscono che molti possano accedervi realmente, e quando si riduce l'accesso al lavoro, diventa un discorso contraddittorio che disonora la politica. L'attività imprenditoriale, che è una nobile vocazione orientata a produrre ricchezza e a migliorare il mondo per tutti, può essere un modo molto fecondo per promuovere la regione in cui colloca le sue attività, soprattutto se comprende che la creazione di posti di lavoro è parte imprescindibile del suo servizio al bene comune.

a trovarsi. Anche in Italia era sorto il cosiddetto «cattolicesimo sociale», che nel 1874 aveva ispirato la fondazione dell'Opera dei congressi e comitati cattolici per «ridestare e rinvigorire il sentimento cattolico della nazione italiana e affermarlo pubblicamente»



FIG. 24.1. Leone XIII.

[Gambasin 1958, 35]. L'Opera, sostenuta dal pontefice Leone XIII, che già in alcune encicliche precedenti la *Rerum Novarum* si era mostrato sensibile alle questioni sociali, varò da subito la sezione II, «Carità» (in seguito ribattezzata «Economia sociale cristiana»), che si interessò di questioni sociali soprattutto con

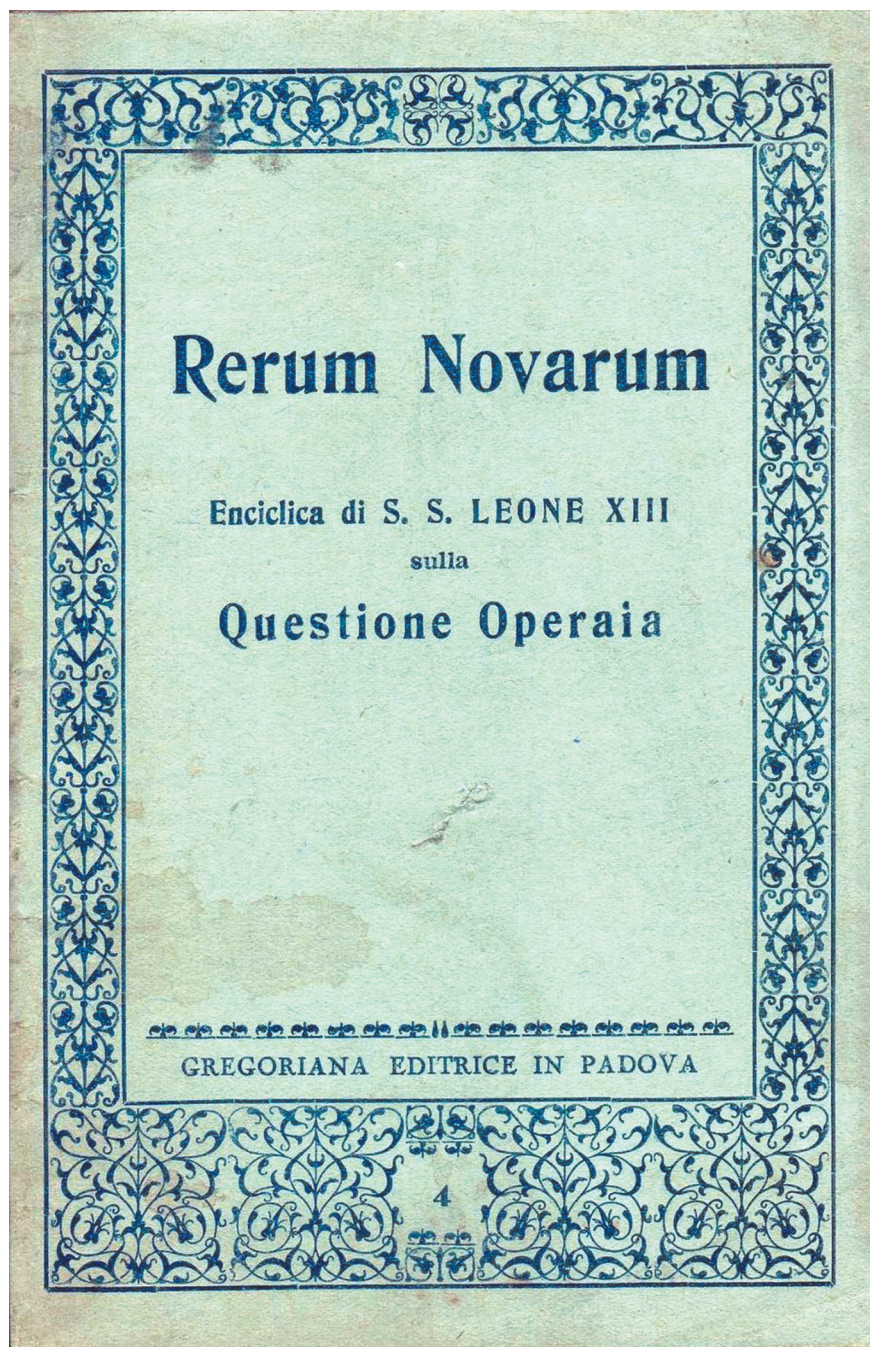


FIG. 24.2. L'edizione a stampa dell'enciclica *Rerum Novarum*.

Giuseppe Toniolo (ora beato), professore di economia a Pisa e protagonista del risveglio del pensiero cattolico italiano in campo economico. Si formarono nel continente europeo partiti cattolici, sindacati cattolici, cooperative cattoliche, in un fiorire di iniziative che innervarono la società.

Dopo le gravi difficoltà del periodo tra le due guerre mondiali, nel secondo dopoguerra questa intensa preparazione culturale e organizzativa portò i partiti cattolici al potere nei paesi dell'Occidente europeo continentale a varare politiche economiche di pacificazione (l'integrazione europea) e politiche sociali di welfare, sul modello dell'economia sociale di mercato tedesca [Zamagni 2010]. Spesso questo risultato non viene accreditato al movimento cattolico, bensì genericamente ai partiti socialisti, i quali in realtà semplicemente confermarono quando andarono al potere l'ap-proccio inaugurato dai partiti cattolici. Fu così che si diffuse in Europa un modello di capitalismo temperato da uno stato sociale, che lo rendeva un'eccezione a livello mondiale. In Germania, nel 1951, si affermò anche la cogestione (*Mitbestimmung*), questa volta a richiesta dei socialisti, ossia la presenza di rappresentanti dei sindacati nei consigli di sorveglianza delle imprese (di cui si è parlato anche precedentemente).

Quando il mondo si aprì alla decolonizzazione, tra la fine degli anni Cinquanta e primi anni Sessanta, e poi alla globalizzazione, dagli anni Novanta in poi, i papi furono spinti a ritornare con insistenza sui temi sociali, che andavano assumendo tratti in larga parte diversi dal passato. In primo luogo, il contesto al quale si rivolgevano le loro encicliche non fu più l'Europa, ma il mondo. La prima grande enciclica protagonista di questa svolta fu la *Populorum Progressio* di Paolo VI, del 1967, che costituisce il manifesto dell'apertura della Chiesa al mondo. In essa si sviluppano quattro importanti temi: *a*) la teoria neoliberista predominante non è sostenibile, lo stato è importante e lo è ancor di più la società civile; *b*) lo sviluppo non può che essere integrale, ossia non dev'essere solo materiale; *c*) occorre unire le forze per riuscire a fare breccia nell'ideologia dell'economia separata dall'etica; *d*) è necessaria la creatività per identificare idee e prassi nuove che possano far partecipare tutti alle opportunità di progresso.

Con l'avvento della terza e della quarta rivoluzione industriale, la preoccupazione dei papi si sposta sul governo della globalizza-



FIG. 24.3. Papa Francesco.

zione e della tecnica. Nella *Caritas in Veritate*, del 2009, Benedetto XVI invoca un governo mondiale, da esercitare tramite istituzioni internazionali a loro volta controllate da tutti gli stati, di temi come lo sviluppo tecnologico, la circolazione mondiale di beni, servizi, finanza e persone (migrazioni) e l'ambiente. In particolare, Benedetto si sofferma sulla tecnica, di cui critica l'autosufficienza negatrice del limite umano e la tendenza manipolatrice della natura e della vita, concludendo che «senza Dio l'uomo non sa dove andare e non riesce nemmeno a comprendere chi egli sia» (*Caritas in Veritate*, 78). Il tema della tecnica viene riconsiderato anche da Francesco, che afferma che «l'antropocentrismo moderno [...] ha finito per collocare la ragione tecnica al di sopra della realtà, perché questo essere umano non sente più la natura né come norma valida né come vivente rifugio» (*Laudato Si'*, 115). Ancora, in un contesto storico in cui le tecniche predominanti, «vincenti» (siano ingegneristiche o biologiche, chimiche, organizzative, legislative ecc.), tendono a eliminare ogni visione alternativa, è importante sostenere il principio della «biodiversità», naturale ed economica, che garantisce libertà effettiva, rispetto delle culture e anche protezione di fronte a possibili errori, pur fatti in

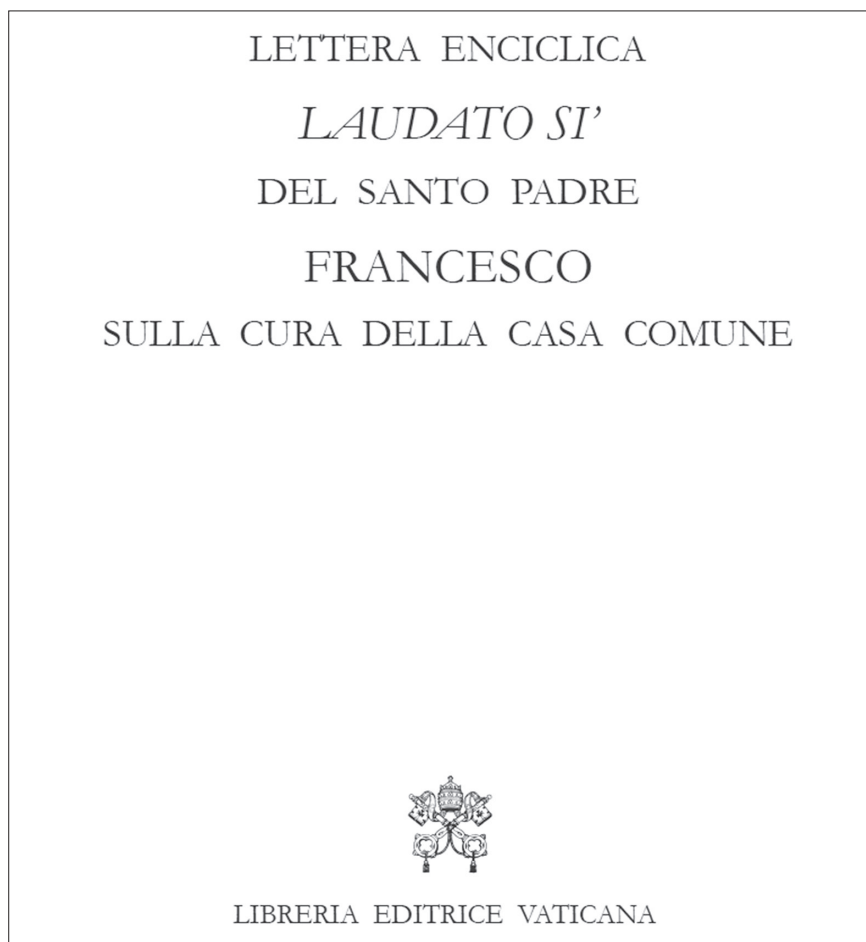


FIG. 24.4. L'edizione a stampa dell'enciclica *Laudato Si'*.

buona fede, impedendo la scomparsa di varietà naturali e sociali (per esempio forme d'impresa diverse dalla *corporation*) che, col progredire della scienza, potrebbero in futuro essere considerate migliori di quelle che nel presente sembrano perfette.

Quello che non manca mai in nessuna enciclica a carattere sociale è un riferimento al lavoro come dimensione costitutiva dell'essere umano, che non si accontenta di sopravvivere attraverso l'elemosina, anche sotto forma di sussidio, ma vuole contribuire a costruire la comunità in cui vive. Per questo il lavoro che le encicliche raccomandano è un lavoro «decente»:

Che cosa significa la parola «decenza» applicata al lavoro? Significa un lavoro che, in ogni società, sia l'espressione della dignità essenziale di ogni uomo e di ogni donna: un lavoro scelto liberamente, che associ efficacemente i lavoratori, uomini e donne, allo sviluppo della loro comunità; un lavoro che, in questo modo, permetta ai lavoratori di essere rispettati al di fuori di ogni discriminazione; un lavoro che consenta di soddisfare le necessità delle famiglie e di scolarizzare i figli, senza che questi siano costretti essi stessi a lavorare; un lavoro che permetta ai lavoratori di organizzarsi liberamente e di far sentire la loro voce; un lavoro che lasci uno spazio sufficiente per ritrovare le proprie radici a livello personale, familiare e spirituale; un lavoro che assicuri ai lavoratori giunti alla pensione una condizione dignitosa (*Caritas in Veritate*, 63).

Finché esisterà chi voglia lasciarsi ispirare da questi principi, il lavoro continuerà a spingere in avanti la frontiera della creatività umana a beneficio di tutti.

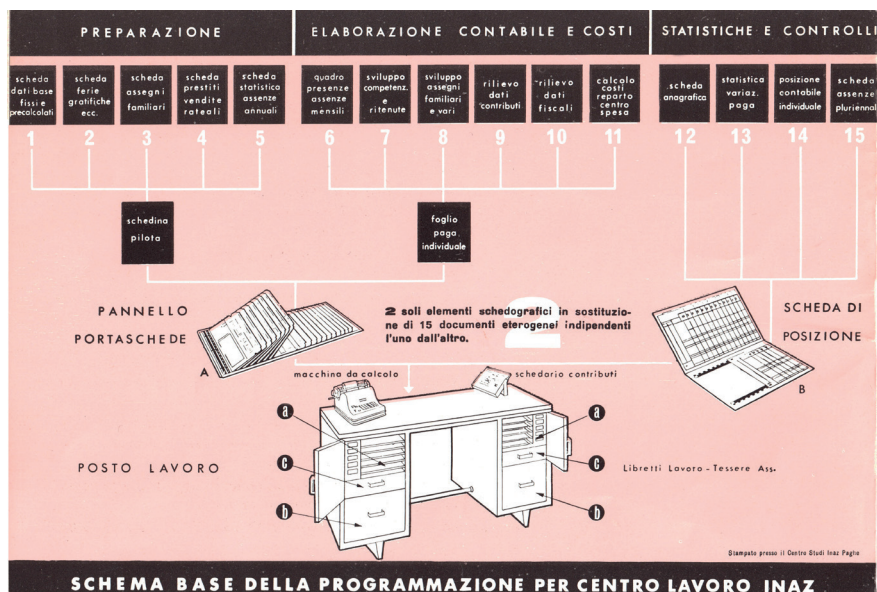
Appendice

Il nuovo Sistema di organizzazione dell'ufficio del personale – 1948, INnovazione AZiendale

La nuova modalità di organizzazione degli uffici del personale e della gestione delle paghe, ideate da Valerio Gilli, unitamente alla consulenza organizzativa sono state già dai primi anni cinquanta adottate subito da grandi nomi dell'industria e della distribuzione italiana ed hanno rappresentato un costante punto di riferimento per l'organizzazione aziendale di oltre 100.000 imprese italiane.

Il nuovo Sistema di organizzazione dell'ufficio del personale si concretizza con l'introduzione del Foglio paga individuale, frutto dell'intuizione del fondatore. Dalla fine degli anni 40 il Foglio paga individuale a ricalco, noto come «Cedolino» e la strumentazione denominata «Pannello» (corrispondente al moderno foglio elettronico) hanno rappresentato un'innovazione determinante per il mondo del lavoro e per l'organizzazione aziendale in Italia.

Il nuovo sistema INAZ, superando la precedente concezione del libro-paga, ha comportato il passaggio da una divisione settoriale del lavoro alla gestione del ciclo operativo completo da parte di un singolo operatore (dall'assunzione al pensionamento). In questo modo, anche attraverso l'utilizzo della «postazione lavoro» (un modulo scrivania con incorporazione di cassetto, schedari, pannello – sempre ideata da Valerio Gilli) è stato possibile per un solo addetto gestire fino a 400 dipendenti, con benefici per le aziende quali economie di scala, riduzione degli errori, razionalizzazione delle informazioni, controllo dei costi, e ottenimento di un numero maggiore di informazioni, elaborazioni e statistiche con intercambiabilità degli operatori, valorizzazione delle conoscenze e competenze dei lavoratori.



Dotatasi fin dal 1957 del Centro Studi INAZ dedicato allo studio delle normative in materia di lavoro, fisco e previdenza, si è attestata negli anni come competente punto di riferimento, tra gli organi di emanazione di leggi, norme e gli operatori del settore paghe e risorse umane, per la messa in pratica di tali legislazioni.

Nel 1978, in partnership con Olivetti, ha sviluppato per prima soluzioni completamente informatizzate delle procedure retributive. Soluzioni perfezionate nel tempo grazie anche alla partnership tecnologica con Microsoft a partire dai primi anni '90. Forte di una conoscenza unica in materia di organizzazione aziendale e di una presenza sempre più diffusa sul territorio, dal 1993 Inaz offre attività di formazione normativa e tecnica in tutta Italia.

Ha sempre mantenuto la propria autorevolezza nel settore contribuendo a fare la storia delle retribuzioni in Italia grazie a un sapiente utilizzo della tecnologia informatica quale leva di sviluppo e a una particolare sensibilità nel cogliere in anticipo le esigenze delle imprese a fronte di un mondo del lavoro in continua evoluzione. Fornire soluzioni che comprendono consulenza (la metodologia) e prodotto (ad esempio il Software) fa parte da sempre del DNA d'impresa INAZ.

Oggi è produttore di software, ideatore di HExperience, una nuova piattaforma tecnologica per la gestione delle risorse umane, erogatore di servizi di outsourcing e cloud. Offre consulenza applicativa, amministrativa ed organizzativa, ed anche formazione specializzata sempre attraverso l'operato del suo Centro Studi. Segue la trasformazione digitale delle imprese promuovendo il cambiamento attraverso convegni e pubblicazioni (collana editoriale Piccola Biblioteca d'Impresa INAZ).

Riferimenti bibliografici

Riferimenti bibliografici

Ales Bello, A.

2017 *Tutta colpa di Eva*, Roma, Castelvechi.

Allen, R.C.

2001 *The Great Divergence in European Wages and Prices from the Middle Ages to the First World War*, in «Explorations in Economic History», 38, 4, pp. 411-447.

Barbadoro, I.

1973 *Storia del sindacalismo italiano dalla nascita al fascismo*, II: *La CGdL*, Firenze, La Nuova Italia.

Bartocci, E.

1999 *Le politiche sociali nell'Italia liberale (1861-1919)*, Roma, Donzelli.

Beck, H.

1995 *The Origin of the Authoritarian Welfare State in Prussia: Conservatives, Bureaucracy and the Social Question*, Ann Arbor, University of Michigan Press.

Bigazzi, D.

1981 *Gli operai della catena di montaggio: la Fiat 1922-1943*, in «Annali Feltrinelli», 20, pp. 895-950.

Bonini, L.

2012 *Economia sociale di mercato*, Bologna, Ed. Studio Domenicano.

Broadberry, S. e Gupta, B.

2006 *The Early Modern Great Divergence: Wages, Prices and Economic Development in Europe and Asia, 1500-1800*, in «The Economic History Review», 59, 1, pp. 2-31.

Brook, T.

2015 *Il cappello di Vermeer*, Torino, Einaudi.

Brunetta, R.

1994 *Politica dei redditi e contrattazione*, Roma, Ediesse Lavoro.

- Cantù, C.
1871 *Portafoglio d'un operaio*, Milano, Ed. Giacomo Agnelli.
- Carmona, S. e Donoso, R.
2004 *Cost Accounting in Early Regulated Markets: The Case of the Royal Soap Factory of Seville (1525-1692)*, in «Journal of Accounting and Public Policy», 23, 2, pp. 129-157.
- Castel, R.
2015 *Incertezze crescenti. Lavoro, cittadinanza, individuo*, Bologna, Socialmente.
- Chandler, A.
1962 *Strategia e struttura. Storia della grande impresa americana*, Milano, Angeli, 1976.
- Chessa, F.
1918 *L'industria a domicilio nella costituzione economica odierna*, Milano, Vallardi.
- Cockle, H.
1981 *Pottery Manufacture in Roman Egypt: A New Papyrus*, in «The Journal of Roman Studies», 71, pp. 87-97.
- De Bernardi, A.
1993 *Operai e nazione. Sindacati, operai e stato nell'Italia fascista*, Milano, Angeli.
- De Luca, G.
1999 *Mercanti imprenditori, élite artigiane e organizzazioni produttive: la definizione del sistema corporativo milanese (1568-1627)*, in A. Guenzi, P. Massa e A. Moioli (a cura di), *Corporazioni e gruppi professionali nell'Italia moderna*, Milano, Angeli, pp. 79-116.
- 2011 *La lavorazione della seta nella Milano spagnola: finanziamento e assetto organizzativo*, in C. Buss (a cura di), *Seta, oro, incarnadino. Lusso e devozione nella Lombardia spagnola*, Cesano Maderno, Isal.
- De Vries, J.
1994 *The Industrial Revolution and the Industrious Revolution*, in «The Journal of Economic History», 54, 2, pp. 249-270.
- De Vries, J. e van der Woude, A.
1996 *The First Modern Economy: Success, Failure, and Perseverance of the Dutch Economy, 1500-1815*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Epstein, S.R.
2000 *Freedom and Growth: The Rise of States and Markets in Europe, 1300-1750*, New York, Routledge.
- Esping-Andersen, G.
1990 *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.

- Ezzamel, M.
2004 *Work Organization in the Middle Kingdom, Ancient Egypt*, in «Organization», 11, 4, pp. 497-537.
- Fanfani, A.
1959 *Storia del lavoro in Italia. Dalla fine del secolo XV agli inizi del secolo XVIII*, Milano, Giuffrè.
- Farrell Vinay, G.
1997 *Povert  e politica nell'Ottocento. Le opere pie nello stato liberale*, Torino, Paravia.
- Ferrarotti, F. e Crespi, P.
1994 *La parola operaia. Cento anni di storie di vita operaia*, L'Aquila, Scuola Superiore Reiss Romoli.
- Ferrera, M., Fargion, V. e Jessoula, M.
2012 *Alle radici del welfare all'italiana*, Venezia, Marsilio.
- Fiori, A.
2005 *Poveri, opere pie, e assistenza dall'unit  al fascismo*, Roma, Studium.
- Fogel, R.W. e Engerman, S.L.
1974 *Time on the Cross: The Economics of American Negro Slavery*, New York, Norton.
- Fumian, C.
1990 *La citt  del lavoro*, Venezia, Marsilio.
- Gaggi, M. e Narduzzi, E.
2006 *La fine del ceto medio e la nascita della societ  low cost*, Torino, Einaudi.
- Gambasin, A.
1958 *Il movimento sociale nell'Opera dei Congressi (1874-1904)*, Roma, Gregoriana.
- Gheza Fabbri, L.
2000 *Solidarismo in Italia tra XIX e XX secolo. Le societ  di mutuo soccorso e le casse rurali*, Torino, Giappichelli.
- Ilo (International Organization of Labour)
2016 *Global Wage Report 2016/17. Wage Inequality in the Workplace*, Genève.
- Isfol
2011 *Donne e professioni. Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, Roma.
- Jocteau, G.C.
1975 *La magistratura e i conflitti di lavoro durante il fascismo*, Milano, Feltrinelli.

- Jones, E.L.
1988 *Il miracolo europeo: ambiente, economia e geopolitica nella storia europea e asiatica*, Bologna, Il Mulino.
- Jursa, M.
2005 *Hired Labour in Babylonia in the First Millennium BC*, in *Proceedings of the Symposium on Labour in the Ancient Near East*, Dresden, Piotr Steinkeller.
- Keynes, J.M.
1936 *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, Torino, Utet, 1971.
- Lovejoy, P.E.
1982 *The Volume of the Atlantic Slave Trade: A Synthesis*, in «The Journal of African History», 23, 4, pp. 473-501.
- Malatesta, M. (a cura di)
2009 *Atlante delle professioni*, Bologna, Bononia University Press.
- Mallone, G.
2013 *Il secondo welfare in Italia: esperienze di welfare aziendale a confronto*, Percorsi di secondo welfare, Working Paper 3/13.
- Marshall, A.
1852 *Principii di economia*, Torino, Utet, 1905.
- Meda, D.
2016 *The Future of Work. The Meaning and Value of Work in Europe*, Ilo Research Paper n. 18, ottobre.
- Milanović, B.
2016 *Global Inequality. A New Approach for the Age of Globalization*, Cambridge, MA, The Belknap Press; trad. it. *Ingiustizia globale*, Roma, LUISS University Press, 2017.
- Mokyr, J.
1995 *La leva della ricchezza*, Bologna, Il Mulino.
- Multatuli
2007 *Max Havelaar ovvero Le aste del caffè della Società di Commercio olandese*, Milano, Iperborea.
- Musso, S.
2002 *Storia del lavoro in Italia dall'unità ad oggi*, Venezia, Marsilio.
2015a (a cura di), *Storia del lavoro in Italia. Il Novecento*, I, 1896-1945, Roma, Castelvechi.
2015b (a cura di), *Storia del lavoro in Italia. Il Novecento*, II, 1945-2000, II, Roma, Castelvechi.
- Ortaggi, S.
1988 *Il prezzo del lavoro*, Torino, Rosenberg & Sellier.

- Osti Guerrazzi, A.
2000 *Grande industria e legislazione sociale in età giolittiana*, Torino, Paravia.
- Paci, M.
2015 *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.
- Passaniti, P.
2015 *Le origini del diritto del lavoro*, in Musso [2015a, 393-444].
- Pezzi, E. (a cura di)
2014 *Futuro Presente. Storie di lavoro ricreato*, Bologna, Confcooperative.
- Pomeranz, K.
2004 *La grande divergenza. La Cina, l'Europa e la nascita dell'economia mondiale moderna*, Bologna, Il Mulino.
- Radner, K.
2007 *Hired Labour in the Neo-Assyrian Empire*, in «State Archives of Assyria Bulletin», 16, pp. 185-226.
- Reynaud, E.
2017 *The International Labour Organization and the Living Wage: A Historical Perspective*, Genève, Ilo.
- Robertson, S.
2015 *The Crisis of the 3rd Century AD: Wage Increases and Inflation in Roman Egypt*, Durham University, tesi di dottorato.
- Salvati, M.
1992 *Il regime e gli impiegati*, Roma-Bari, Laterza.
2000 *Da Berlino a New York. Crisi della classe media e futuro della democrazia*, Milano, Bruno Mondadori.
- Sapelli, G.
1978 *Organizzazione, lavoro e innovazione industriale nell'Italia fra le due guerre*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Screpanti, E. e Zamagni, S.
1992 *Profilo di storia del pensiero economico*, Roma, Nis.
- Silei, G.
2003-04 *Lo stato sociale in Italia. Storia e documenti*, 2 voll., Bari, Lacaita.
- Smith, A.
1776 *La ricchezza delle nazioni*, Torino, Utet, 2001.
- Solmi, F. (a cura di)
1978 *La società attraente. Cooperazione e cultura nell'Emilia-Romagna*, Bologna, Grafis.
- Stolzi, I.
2015 *Il diritto, i diritti*, in Musso [2015b, 335-377].

- Taylor, F.
 1911 *Principles of Scientific Management*, London, Harper and Brothers.
 Tomasello, M.
 2016 *Storia naturale della morale umana*, Milano, Cortina.
 Treggiari, S.
 1980 *Urban Labour in Rome: Mercennarii and Tabernarii*, in P. Garnsey (a cura di), *Non-Slave Labour in the Greco-Roman World*, Cambridge, Cambridge Philological Society, pp. 48-64.
- Van Dillen, J.G., Poitras, G. e Majithia, A.
 2006 *Isaac Le Maire and the Early Trading in Dutch East India Company Shares*, in «Pioneers of Financial Economics», 1, pp. 45-63.
 Van Zanden, J.L.
 1999 *Wages and the Standard of Living in Europe, 1500-1800*, in «European Review of Economic History», 3, 2, pp. 175-197.
- Weber, M.
 1991 *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Milano, Marietti, 1905.
- Wittenberg-Cox, A.
 2011 *Womenomics in azienda. Come valorizzare i talenti femminili e trarre profitto da un buon equilibrio di genere*, Milano, Il Sole-24Ore.
- Zamagni, S. e Zamagni, V.
 2008 *La cooperazione. Tra mercato e democrazia economica*, Bologna, Il Mulino.
 2012 *Famiglia e lavoro. Opposizione o armonia?*, Cinisello Balsamo, San Paolo.
 Zamagni, V.
 1981a *La distribuzione commerciale in Italia fra le due guerre*, Milano, Angeli.
 1981b *Distribuzione del reddito e classi sociali nell'Italia fra le due guerre*, in «Annali Feltrinelli», 20, pp. 17-50.
 1991 *Un profilo storico dell'artigianato nell'Italia unificata*, in F. Balletta (a cura di), *L'artigianato in Campania ieri e oggi*, Napoli, Isi, pp. 31-61.
 2000 (a cura di), *Povert  e innovazioni istituzionali in Italia. Dal Medioevo ad oggi*, Bologna, Il Mulino.
 2010 *The Political and Economic Impact of Cst since 1891. Christian Democracy and Christian Labour Unions in Europe*, in D.K. Finn (a cura di), *The True Wealth of Nations*, Oxford, Oxford University Press, pp. 95-115.
 2015 *Perch  l'Europa ha cambiato il mondo*, Bologna, Il Mulino.